

الأساليب الحديثة في تدريب رجال الشرطة

دار النشر

بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب

بالرياض

الأساليب الحديثة
في تدريب رجال الشرطة

الدكتور محمد شريف اسماعيل

دار النشر
بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب
بالرياض

١٤١٣هـ

دار النشر
بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب
بالرياض

الرياض

١٤١٣هـ [الموافق ١٩٩٢م]


بسم الله الرحمن الرحيم

المحتويـــات

المقدمـــــة ١١

الباب الأول: المقومات الأساسية للتدريب. ١٧

الفصل الأول: التطور التاريخي لأجهزة الشرطة ١٩

(هيئات الشرطة في الدول الغربية «الشرطة في ألمانيا الغربية، الشرطة في إنجلترا، الشرطة في فرنسا، الشرطة في الولايات المتحدة»، تطور جهاز الشرطة في مصر «الشرطة المصرية خلال الاحتلال البريطاني، الشرطة المصرية بعد قيام الثورة، مرحلة الشرطة العصرية»).

الفصل الثاني: الأسس العلمية للتدريب ٥٣

(المحاور الأساسية للتدريب على مواجهة الأزمات الأمنية، الأساليب العلمية للتدريب «الأساليب النظرية، الأساليب العملية للتدريب»، مراحل اختيار المدربين والمتدربين).

الباب الثاني: أسس التدريب في مصر ٧٧

الفصل الأول: خطة التدريب الحالية لرجال الشرطة ٨٠

(خطة تدريب ضباط الشرطة «خطة تدريب طلبة كلية الشرطة، خطة تدريب الضباط»، خطة تدريب أفراد الشرطة «التدريب العام، التأهيل للترقي، التدريب التجددي، التدريب التخصصي»).

الفصل الثاني: أساليب تدريب رجال الشرطة في مصر ... ١١٤
(أساليب تدريب الضباط «أساليب تدريب طلبة الكلية»،
أساليب تدريب أفراد الشرطة، معوقات التدريب).
الخاتمة ١٣٣
المراجع ١٤١

المقدمــــــــة

تختلف مسئوليات الشرطة اليوم اختلافاً واسعاً عما كانت عليه من مائة سنة، وان كان الهدف الأساسي من وجودها ظل واحداً لم يتغير، ذلك وأن المخترعات الحديثة، والتغيرات الاجتماعية، خلقت مشكلات جديدة، وأضافت تهديدات جديدة للسلام والطمأنينة والرفاهية بين المواطنين، ثم استخدام المجرمين للمخترعات الجديدة وتكييفها بما يوائم جرائمهم فرض مزيداً من الأعباء على الشرطة ـ كما أن التوسع في استخدام المراهقين المنحرفين للأجهزة العلمية في ارتكاب جرائمهم أثر على معدل ارتكاب الجرائم، هذا فضلاً عن تسلل بعض الاتجاهات السياسية والمناهضة لنظم المجتمع، حيث وجدت المجال أمامها خصباً لبث أفكارها الارهابية بين الشباب، مستغلة في ذلك الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها المجتمع.

وإذا كانت الغاية الأولى لقوات الشرطة هي خدمة المواطنين، والمحافظة على أرواحهم وممتلكاتهم من الاعتداء عليها، هذا إلى جانب اضطلاع الشرطة بتنفيذ مجموعة متنوعة من قوانين الدولة واللوائح والأوامر، وبعض هذه القوانين يتعلق بحماية كيان الدولة وقيم المجتمع، وبعضها يتعلق

بحماية منشآت الدولة وتأمين أوجه الاستثمار المختلفة، كذلك فإن علم الإجرام لم يصبح هدفه الأساسي هو ردع المجرم، وإنما أصبح يهدف إلى تأهيل واصلاح المجرم لكي يتعايش مع المجتمع مرة أخرى بعد قضاء العقوبة، عن طريق مناقشة أسباب وعوامل الانحراف وطرق العلاج المختلفة، كل هذا انعكس على دور الشرطة، حيث أصبح لا يقتصر على تحقيق الأمن بمفهومه الضيق، بل أصبح للأمن أبعاد أخرى سياسية، واقتصادية واجتماعية ـ ويتمثل دورها السياسي في حماية كيان الدولة وقيمها، ويتمثل دورها الاقتصادي في تأمين كافة مصادر الدخل للدولة ومنشآتها ذات القيمة الاقتصادية المرتفعة، أما دورها الاجتماعي فيتمثل في حماية المجتمع من السموم البيضاء، ومقاومة البغاء، وتأهيل المجرم ليخرج صالحاً للتعايش مع المجتمع.[1]

ولقد انعكس التغيير الذي حدث في ارتكاب الجرائم على أساليب الشرطة، حيث أصبحت الشرطة تستعمل كل الوسائل العلمية للكشف عن الجريمة، كما أصبحت تستعمل كل وسائل التنقل من سيارات وموتيسكلات، وطائرات، وبدأت قيادات الشرطة تستخدم علم الادارة العامة عند

---

١ ـ محمد شريف اسماعيل أساليب الشرطة لتحقيق الانضباط ووقاية النظام العام القاهرة: دار لوتس، طبعة ١٩٩٠ صفحة ٢٥

التخـطيط لمواجهـة الأزمات الأمنيـة، وأصبح عـلى القـائـد ان يكسب ثقة رجاله في قدرته ومبادئه وبرامجه، وأن يبث الولاء في من حوله من رجاله [1]

ولا يمكن للخدمة الشـرطية، حتى في أبسط جـوانبها، أن تكون من نوع جيد إلا إذا حصل رجـال الشرطـة على تـدريب خاص، فعلى رجل الداوريـة أن يتبين العمـل الاجرامي، وأن يعرف العناصر التي يجب اثباتها في كل جريمة، وقواعـد القبض وجمع الأدلة، ومبادىء الاسعاف، هذا إلى جانب أنـه يجب أن يفهم كيف ومتى يستخدم أسلحته الشرطية، وأن يكـون ماهـراً في فن الدفاع عن النفس، وأن يعرف كيف يتعامـل مع النـاس وكيف يجري التحقيقات المبدئية والبحث عن الأدلة المادية، كما يجب على رجل المرور أن يتدرب على أساليب تنظيم المرور

أما بالنسبة لتدريب ضباط الشرطـة، فغرضـه التحقق من أن الضـابط يستـطيـع أن يؤدي واجبـاتــه في يسر وسهـولــة، وبطريقة تضمن سلامته وسـلامة الجمهـور ورضاهم، ويكـون ذلـك عن طريق تنميـة المهارات والقـدرات بصورة تجعـل كـل عمـل يؤدى طبيعياً وبحـالة شبـه تلقائيـة، وبأقـل ما يمكن من جهد بدني أو عقـلي، كذلـك يهدف التـدريب إلى تنمية الـروح

---

١ ـ السيـد عليوه صنـع القرار السيـاسي في منظمـات الادارة العـامـة ـ القاهرة: هيئة الكتاب، ١٩٦٧م صفحة ١٢٩

القيادية لدى الضابط، بحيث يستطيع السيطرة على الجمهور عن طريق كسب استجابتهم للقانون واللوائح، وذلك من خلال دراسته للدوافع الانسانية والعواطف، وردود الفعل، والأساليب التي تساعد على خلق علاقة طيبة بين الشرطة والجمهور.

ومن ناحية أخرى، يستطيع الضابط من خلال التدريب، تنمية الصفات القيادية لديه، بحيث يستطيع كسب ثقة مرؤوسيه في كفاءته، ويؤمنوا ايماناً صحيحاً بصلاحيته، لأنه يواجه بنجاح أي موقف يعرض له، وبعزمه على اتخاذ قراراته في سرعة لا في تسرع، وبقدرته على الاحتفاظ بهدوئه، واتزان عقله وعواطفه، فلا يصدر أحكامه عن تحامل، بل بعد تحرى الجوانب الضارة بسير العمل، ثم يقوم بعد ذلك باتخاذ الاجراءات التصحيحية اللازمة، فالقيادة اليوم لم تعد كما كانت عليه من مائة سنة، بل أصبح جوهرها القدرة على تحصيل أجود الخدمات من المرؤوسين، لا عن طريق اصدار الأوامر والتهديد بالعقاب، وانما بتنظيم الجهود وتنسيقها وتوجيهها الاتجاه الصحيح [1]

---

١ ـ عماد حسين عبدالله «عملية اتخاذ القرار الشرطي» رسالة دكتوراه كلية الدراسات العليا، أكاديمية الشرطة عام ١٩٨٦م

أهداف وخطة الدراسة :

التدريب في جهاز الشرطة يخصص له مبالغ ونفقات كبيرة، وبالتالي فإنه يجب أن يكون هادفاً ومثمراً وجاداً وليس شكلياً حتى لا يكون مضيعة للوقت والجهد والمال ـ ولذلك فإننا سوف نتناول بالدراسة نظم الشرطة في العالم المتقدم وهي الدول الغربية ويشمل ذلك الأسس العلمية المستخدمة في تدريب رجال الشرطة بها، ثم نتناول بعد ذلك الوضع التدريبي لرجال الشرطة في مصر، ومعوقات التدريب، لنصل في النهاية الى وسائل علاج بعض نقاط الضعف والقصور التي ظهرت خلال المواجهات الأمنية المختلفة.

ولذلك نقسم هذه الدراسة إلى ما يأتي :ـ

الباب الأول: المقومات الأساسية للتدريب.

الفصل الأول: التطور التاريخي لأجهزة الشرطة.

الفصل الثاني: الأسس العلمية لتدريب رجال الشرطة.

الباب الثاني: أساليب تدريب رجال الشرطة في مصر

الفصل الأول: خطة التدريب لقوات الشرطة.

الفصل الثاني: أساليب وبرامج التدريب.

البـــاب الأول
المقومات الأساسية للتدريب

يعتبر التدريب في جهاز الشرطة، وسيلة من أهم الوسـائل لصقل الاستعداد الشخصي عن رجال الشرطة، ولذلـك دأبت قيادات هذا الجهاز في العالم كله على وضع خطة للتدريب عـلى أسـاس تحقيق الهدف المنشـود، وهـو حمـايـة أمن وأمـان أفـراد المجتمع، بما يشمله من حمـاية أرواحهم وأعـراضهم وأموالهم، ويشمل أيضاً حماية كيان الدولـة وقيمها وتقـاليدهـا، ويجب أن يـراعى في خطة التـدريب التكامـل والترابط في المنـاهج بحيث تؤدي إلى رفـع كفاءة التـدريب من رجال الشـرطة، كـذلك لا يجب أن يخل تنفيذ خطة التدريب بحسن سير العمل وانتظامه، ويراعى أن يكون ذلك في حدود الامكانات المتـاحة، ويجب أن يكون التدريب دورياً وبصفة منتظمة، وأن يتطور بحيث يساير أحدث الأساليب ـ ولـذلك فـإن دراستنا في هـذا الباب سـوف تتناول التطور التاريخي لأجهزة الشرطة، ثم بعـد ذلك الأسس العلمية لتدريب رجال الشرطة.

الفصل الأول
التطور التاريخي لأجهزة الشرطة

يتكون جهاز الشرطة في كل دولة من دول العالم، من عنصرين أساسيين وهما الضباط والجنود، ويوجد بين هذين العنصرين طوائف أخرى تختلف من دولة إلى أخرى، ومن البديهي أن التدريب يختلف باختلاف المستوى الثقافي للمتدرب، كما يختلف باختلاف الوظيفة التي يشغلها، فتدريب القيادات العليا من الضباط يختلف عن تدريب القيادات الوسطى، ويختلف بالتالي عن تدريب القيادات الأولى، وأخيراً يختلف عن تدريب القوات النظامية والجنود الذين يحتلون القاعدة العريضة للجهاز، ومن ثم فإننا سوف نتعرض بالدراسة لتطور جهاز الشرطة في الدول الأوروبية، ثم بعد ذلك تطور هذا الجهاز في مصر [1]

المبحث الأول
هيئات الشرطة في الدول الغربية

ونتناول هنا دراسة هيئات الشرطة في المانيا، ثم فرنسا، ثم انجلترا، وأخيراً الولايات المتحدة.

---

١ ـ محمد شريف اسماعيل. المرجع السابق.

المطلب الأول
الشرطة في ألمانيا الغربية

بعد الحرب العالمية الثانية، أصدر مجلس مندوبي الحلفاء في سبتمبر ١٩٤٩م، خطاباً يدور حول تنظيم جهاز الشرطة بالمانيا الاتحادية، وقد أبرز الخطاب السياسة التي يجب أن تسير عليها الشرطة في البلاد، وأكد ضرورة ألا تتسم بسمة التشكيلات العسكرية، وألا تتركز بحيث تصبح خطراً يهدد الحكم الديمقراطي في البلاد، أو أمن قوات الاحتلال وأوجز الخطاب مهام الشرطة، فأوجزها في صيانة الأمن والنظام العام، ومنع الجريمة، وتقديم المجرمين للعدالة، وأن يكون تنظيم الشرطة لا مركزياً في حدود المنطقة، وهي تشكل من الوحدات الآتية:(٢)

١ ـ شرطة الدولة والمدن:

وتنحصر مهمتها في صيانة الأمن والنظام داخل الدولة أو المدينة، وكذلك منع وقوع الجرائم والكشف عن مرتكبها، كما تشرف على المرور في الشوارع.

٢ ـ شرطة الطوارىء:

وهي تتكون من وحدات مجهزة تجهيزاً خاصاً لمواجهة الكوارث، مثل الفيضانات، وانهيار الأبنية، وحوادث

2 - James Cramer: «The World's Police». London, Metropolitan Police, 1964.

الشغب. وعليها أيضاً استقبال المجندين للعمل بالشرطة وتدريبهم.

٣ ـ شرطة المياه:

وتقوم بتنفيذ لوائح سلامة السفن ومنع الجرائم بالموانىء والمياه الساحلية، ومراقبة واصدار تراخيص السفن.

٤ ـ قوة شرطة الحدود:

وهي أكبر قوة في جمهورية المانيا الاتحادية، وهي منظمة على خطوط عسكرية، وتطوف بالحدود الدولية للجمهورية، وهي تحت سلطات وزير الداخلية، ووظيفتها الأساسية حماية الحدود، وهي مسلحة بأسلحة ثقيلة، وهي تساعد في منع عبور الحدود غير المشروعة، وتشرف على نقط مراقبة الجوازات.

٥ ـ الشرطة الجنائية:

وهي مماثلة لقوة ادارة المباحث الجنائية البريطانية، ويطلق عليها «B K A»، وتختص بكل قطاعات الجرائم، سواء من حيث الكشف عنها أو منعها، وضبط مرتكبيها وتقديمهم للعدالة، وهي منذ عام ١٩٨١م أصبحت تشمل ثلاث

ادارات، وهي: أمن الدولة، والأمن العام، والبحوث الفنية ولقد كان عدد العاملين فيها في عام ١٩٦٠م حوالي ٥٩٧ عاملاً، منهم ٣٦٢ ضابطاً، وفي عام ١٩٧٠م أصبح عدد العاملين ٩٤١، منهم ٥٦٥ ضابطاً، وفي عام ١٩٨٠م أصبح عدد العاملين بهذه الادارة ٣٥٢١ منهم ١٤٧٦ ضابطاً، وأخيراً في عام ١٩٩٠م أصبح عدد العاملين بها ٣٨٢٦ منهم ١٥٣٥ ضابطاً.[1]

٦ - شرطة السكة الحديد:

وتقوم بحماية السكك الحديدية ومحطاتها وتخضع لاشراف وزير النقل.

المطلب الثاني

الشرطة في انجلترا

يتكون جهاز الشرطة في انجلترا من أربع طوائف من قوات الشرطة، يشرف عليها وزير الداخلية وهي كما يلي:

أولاً: شرطة العاصمة أو المتروبوليتان:

ويشرف عليها مدير يعين بمرسوم ملكي بناء على ترشيح من وزير الداخلية، وهي تتضمن الأقسام الآتية:

1 - Edwin Kube, Hans Udo. Storzer: “Police Research in the Federal Republic of Germany” Vesbaden, BKA, 1991.

١ - الإدارة والعمليات:

ويرأسها مساعد وزير يعينه وزير داخلية بناء على ترشيح من المدير، ويختص هذا القسم بالخدمات، وأقسام الشرطة والانشاءات والانتقالات للأسرة المالكة والترقيات، ويشرف على بعض الوحدات وهي: البوليس النسائي، شرطة الخيالة، شرطة الكونستبلات.

٢ - قسم المرور والنقل:

ويختص بكل ما يتعلق بسلامة المرور، ويوضع تشريعات المرور، والخطط اللازمة لسيولة المرور، كما يشرف على مدرسة قيادة السيارات.

٣ - قسم البحث الجنائي:

ويختص بكل القطاعات التي تعمل على الوقاية من الجريمة، ويضم عدة فروع، وهي: شرطة اسكوتلانديارد، والفرع المخصوص ويختص بحراسة رؤساء الدول وبكل ما يتعلق بأمن الدولة، مكتب رفع البصمات، ومكتب السجلات الجنائية، المعمل الجنائي، والانتربول.[1]

1 - James Cramer: op, cit, ed 1968 P 47.

٤ ـ قسم التنظيم والتدريب:

ويختص بشؤون الامدادات ومدارس التدريب والشئون الطبية وكلاب الشرطة والدفاع المدني.

٥ ـ قسم السكرتارية:

ويختص بشئون الموظفين المدنيين بهيئة الشرطة، واجابة أسئلة البرلمان والإحصاءات والمرتبات والمعاشات الخاصة برجال الشرطة.

٦ ـ القسم القانوني:

وهو ممثل سلطة الاتهام، ويقوم بإعداد وقائع الدعوى وأدلة الاتهام.

ثانياً: شرطة مدينة لندن:

ويعين مديرها بمرسوم ملكي بناء على ترشيح وزير الداخلية، وتختص بالمحافظة على الأمن والنظام داخل مدينة لندن القديمة، وتشمل ثلاثة أقسام وهي: قسم الضبط والربط، وقسم الأعمال الكتابية، وقسم البحث الجنائي.

ثالثاً: شرطة المقاطعة:

فيوجد بانجلترا عدة مقاطعات، لكل مقاطعة البوليس الخاص بها، ويرتدي زياً متميزاً عن المقاطعات الأخرى، ويختص بالمحافظة على النظام العام والأمن داخل المقاطعة

٤ ـ رابعاً: شرطة المدينة:

يوجد بالمدن الكبرى مثل مدينة ليفربول، شرطة خاصة بها تقوم بحماية الأمن والنظام داخلها.

وبجوار هذه الأجهزة، توجد وحدات شرطة خاصة مثل شرطة النقل، ويشرف عليها وزير النقل، والشرطة الجوية، ويشرف عليها وزير الطيران المدني، والشرطة البحرية، وتشرف عليها قيادة الأسطول البحري.

ويتم التعاون بين هيئات الشرطة في انجلترا عن طريق المؤتمرات التي تعقد بالعاصمة ويحضرها رؤساء الشرطة المركزية والمحلية.

المطلب الثالث
الشرطة في فرنسا

وزير داخلية فرنسا هو المسئول عن أمن وسلامة الأشخاص والممتلكات وعن صيانة النظام العام، ويوجد تحت تصرفه ثلاث نوعيات من قوات الشرطة.[1]

١ ـ مديرية الشرطة:

وهي تغطي محافظة السين (باريس وثمانين ضاحية مجاورة لها)، وهي تتكون من خمس إدارات ادارية، وسبع إدارات عاملة، وتختص الإدارات الأولى بالمكتب الفني، والشئون المالية، والخدمات الشرطية كاستخراج الجوازات وبطاقات تحقيق الشخصية والنقل والصحة العامة، وسلامة الجمهور، أما الادارات العاملة فتختص بالتفتيش على أجهزة الشرطة ادارية ـ وقضائية.

٢ ـ الشرطة العسكرية القومية:

وتقوم بممارسة عملها في أوقات الحروب والأزمات كما تبحث عن الهاربين من التجنيد، والمخالفين للوائح العسكرية.

---

1 - Charles Debbasch: “Institutions et droit administratif” Paris Thése , 1976.

٣ ـ الأمن القومـــي:

ويشمل جهاز المخابرات، والشرطة القضـائية، والشـرطة الإداريـة. والجهاز الأول يختص بحمـاية الأمن القـومي للبلاد ومكافحة التجسس، أما الشرطة القضائية فهي تختص باجـراء التحقيقـات الجنائيـة وتقديم المجـرم للعـدالـة، وأما الشـرطـة الإدارية فهي تختص بحماية الأمن والنظام داخل البلاد.

ولقد أصبح العمل الشرطي في كل المدن والتي تضم أكـثر من عشرة آلاف نسمة في فرنسا، باستثناء محـافظة السين، من اختصـاص شرطـة الأمن القومي، وفي كـل مـدينـة حكمـدار شرطة (قوميسير) وهو مسئول عن إدارة الشرطة في المدينة، وهو على اتصال بـالعمدة، وكـذلك بـالمحافظ بصفـة خاصـة حيث يتلقى الأوامر منه، ويخضع لاشرافه قوات نظامية، وضباط من مختلف الـرتب، كما يـوجـد تحت تصـرفـه ضبـاط للتحقيقـات الجنائية، ومفتش شرطة للتفتيش على أجهزة الشرطة.

ويتبـع شرطـة الأمن القومي، إدارة الأمن العـام بالمـركـز الـرئيسي لـلأمن القـومي في بـاريس، ويختص بكـل مـا يتعلق بشئون البحث الجنائي، كما أن هذه الإدارة مسئولة عن تدريب ضباط الشرطة وحراس الأمن، ونظراً لأن قوات شرطة المدن لا تتوافر فيها بصفة دائمـة القدرة عـلى مواجهـة الطوارىء، فـإنه

تـوجـد قـوات احتيـاطيـة يـطلق عليهـا «جمـاعـات الأمن الجمهـوري»، وهي تستطيـع الحركـة بسرعـة إلى أي مكان في البلاد ومعاونة الجمهور في حـالات الكوارث، وهي عـلى درجة عـالية من التـدريب والتجهيز، ويشـرف عليها مسـاعد مـديـر الأمن القـومي، وتصدر أوامـر العمل إلى هـذه الجماعـات من وزير الداخلية [1]

وأخيـراً نشير إلى أن العمـدة يشرف عـلى البوليس المحـلي بـالمدن الصغيـرة والقرى، ويسـاعده في ذلـك مأمـور المـركـز، ويختص البوليس المحلي بالريف بـالمحافـظة على الأمن والنـظام العـام بالقـرى، وحمايـة المحصولات، والحيـوانات المستـأنسـة والمفيدة.

المطلب الرابع
الشرطة في الولايات المتحدة

أهم ما يميز جهـاز الشرطـة في الولايـات المتحدة، هـو أنه يقوم على أساس اللامـركزيـة الادارية، فهـو يتكون من خمسـة نماذج وهي:

---

1 - James Cramer: The World's Police op, cit, ed 1968, P. 391.

١ ـ الشرطة الفدرالية:

وتشمل مكتب التحقيقات الفدرالية الذي ينتشر في كافة أنحاء الدولة، ومهمته جمع الحقائق عن الجريمة والتوصل إلى الجاني، ويشمل أيضاً مكتب المخدرات وقسم الهجرة، وقسم التحقيقات في المخالفات التي يرتكبها رجال الشرطة.

٢ ـ شرطة الولاية:

فالولايات المتحدة الأمريكية جمهورية اتحادية، تضم خمسين ولاية، وكل ولاية لها جهاز شرطة خاص بها، وله الزي الخاص به، ويختص بحماية الأمن والنظام العام داخل الولاية ـ ويشترط فيمن يرشح للعمل بهذه القوة أن يكون قد أتم الدراسة الثانوية أو ما يعادلها، وقوة الشرطة في الولاية تخضع لاشراف حاكم الولاية، وتتحمل الولاية كافة نفقاتها، ويتم اختيار أفراد القوة عن طريق عقد امتحان للمتقدمين للالتحاق بشرطة الولاية، ثم يرسل الأفراد الذين اجتازوا الامتحان إلى مدرسة التدريب، حيث يحصلون على البرنامج التدريبي الأساسي، ومدته اثنا عشر اسبوعاً، يشمل: القانون، والإجراءات الجنائية والمباحث، وتكتيك الدفاع، والتدريب على قيادة السيارات، ويتم الترقية من رتبة الرقيب إلى الملازم عن طريق عقد امتحان، أما بقية الرتب فتكون بالاختبار عن

طريق الحكمدار، ويقوم الحكمدار أيضاً بتعيين رجال المباحث، حيث يجري اختيارهم بدقة من بين من قضوا أربع سنوات على الأقل في الخدمة.[1]

٣ ـ شرطة المقاطعة:

كل ولاية في أمريكا مقسمة إلى مقاطعات، ولكل مقاطعة رئيسها والأصل في الرئيس أن ينتخبه مواطنوه لفترة سنتين أو ثلاث أو أربع، ويشرف رئيس المقاطعة على سجن المقاطعة، ويعين رئيس الشرطة بها، والذي يطلق عليه «الشريف» ويمكن تعيين مجموعة من النواب له كرجال دورية نظامية، حيث تقوم بحماية الأرواح والممتلكات وتنفيذ كافة القوانين والأوامر، وتنظيم المرور والاشراف عليه ـ وتشمل شرطة المقاطعة مكتباً للمباحث الذي يشمل بعض الفروع مثل: قسم تحقيق الشخصية، وقسم البحوث الفنية، وقسم للسيارات المسروقة، وقسم للأجانب، وقسم لجرائم القتل، وقسم للمسروقات، وقسم للأشخاص المفقودين.

٤ ـ قوات شرطة المدن:

في المدن الكبيرة والصغيرة بالولايات المتحدة، قوات شرطة تختص بحفظ الأمن والنظام داخل المدينة

1 - James Cramer: ap, Cit P 430 - 432.

٥ ـ البوليس الريفي:

ويوجد في القوى الأمريكية شرطة متخصصة بمنع الجرائم وضبط مرتكبيها واتخاذ الاجراءات اللازمة حيالهم.

ونشير أيضاً إلى أنه توجد نماذج أخرى لقوات الشرطة الأمريكية وذلك مثل شرطة المتنزهات ومقرها واشنجتون، وشرطة حرس أمن الأمم المتحدة، وشرطة ميناء سان دييجو، وشرطة هيئة الطيران الفدرالية، وتختص بمكافحة كل عمل اجرامي بالمطارات الدولية

المبحث الثاني

تطور جهاز الشرطة في مصر

نتيجة للتغيرات التي عايشها المجتمع المصري قبل الثورة، أثناء الإحتلال الإنجليزي، وبعد الثورة، سواء أكانت متغيرات داخلية مرتبطة بالتطور السياسي والاقتصادي والاجتماعي أم متغيرات خارجية خاصة بالساحة الدولية وعلاقتها بمصر، كل ذلك أدى إلى امتداد رسالة الشرطة إلى كثير من جوانب الحياة، وبالتالي زادت مسئوليتها وتطور هذا الجهاز عدة مرات، ولذلك فإننا يمكن أن نقسم التطور التاريخي لجهاز الشرطة في مصر إلى ثلاث مراحل، وهي: مرحلة ما قبل

الثـورة، ثـم مرحلة مـا بعد الثـورة، وأخيـراً مـرحلة الشـرطـة العصرية.

المطلـــب الأول

الشرطة المصرية خلال الاحتلال البريطاني

في بداية الاحتلال البريطاني وعقب الثورة العرابية، بعثت الحكومة البريطانية باللورد «دوفرن» إلى مصر، ليدرس أحـوال مصر ومنها نظام الشرطة بها، وبعد أن قـام بإجـراء الدراسـة، قدم بعض التوصيات بالنسبة لجهاز الشرطة وهي كما يلي:

١ ـ فصـل قوات الشـرطـة عن قيـادة الجيش، ووضعهـا تحت رئاسة الضباط الإنجليز.

٢ ـ عـزل هيئة الشـرطـة عن الإدارة المصـريـة حتى لا تخضـع لسلطة المحافظين أو المديرين.

٣ ـ إنشاء قوات نـظامية للشـرطة تتسم بـالطابـع العسكري، وتخضع لمفتش عام بريطاني.[1]

ولقد أخذت الحكـومة البـريطانيـة بهذه التـوصيات فعـلاً ونفـذتها، ولكن بعـد قيام ثـورة ١٩١٩ التي طالبت بـاستقلال مصر، حيث سقط الكثـير من أبنـاء مصر صـرعى عـلى أيـدي

---

١ ـ قدري عبدالفتاح الشهاوي الموسوعة الشرطيـة القانـونية القـاهرة، عالم الكتب، ١٩٧٧م. صفحة: ٢٣ و٢٤

رصاص الشرطة التي كانت تخضع في ذلك الوقت لأوامر الضباط الإنجليز، ولقد أدى ذلك إلى تنبيه الأذهان إلى أهمية تسخير جهاز الشرطة لخدمة أبناء الوطن وتبلورت هذه الأفكار في ضمير الشعب حتى صدر دستور ١٩٢٣، حيث نص في المادة ٤٨ على أن يعين القانون هيئات البوليس، وما لها من اختصاصات ـ غير أن هذا النص ظل جامداً، لأن المناورات السياسية حالت دون تنفيذه.[1]

وفي ٣١ أغسطس، صدر القانون رقم ١٤٠ لسنة ١٩٤٤م، الخاص بنظام هيئة الشرطة واختصاصاتها، وهو أول قانون لهذا الجهاز، حيث نص في مادته الأولى على أن البوليس قوات نظامية، كما نص في المادة ٤، على أن تباشر هيئات البوليس اختصاصاتها تحت إشراف وزير الداخلية، وهو الذي يضع اللوائح والقرارات اللازمة لتنظيم شئونها، وله أن ينشىء الإدارات النظامية والمدنية لمراقبة أعمالها.

وتتميز هذه المرحلة بأن السلطة الرئاسية وفقاً لهذا القانون أصبحت لوزير الداخلية بدلا من سلطات الاحتلال، كما ظهرت عبارات جديدة في هذا القانون لم تكن موجودة من قبل، وهي السلطة ـ الاختصاص التنظيم، ولكن وجه النقد لهذا التشريع لأنه لم يعن بتنسيق المستوى العام لقوات

١ ـ محمد شريف إسماعيل. المرجع السابق.

الشرطة، للقضاء على التباين الملموس بين أفرادها سواء من حيث الاستعداد أو التدريب أو المستوى الثقافي.

ولقد استمر هذا الوضع إلى أن قامت ثورة ٢٣ يوليو عام ١٩٥٢م، وكان من أهدافها إجراء الدراسة اللازمة لأوضاع الشرطة في مصر، حيث أن الاحتلال استمر في استغلال هذا الجهاز لتحقيق مآربه، كما استغلته الأحزاب الحاكمة في ذلك الوقت لتحقيق مصالحها ـ وفعلاً بدأ التفكير في وضع الضوابط اللازمة لهذا الجهاز لتسخيره لخدمة الشعب من خلال تحقيق أمنه وأمانه

الأجهزة المختصة بالتدريب خلال هذه المرحلة:

تتميز هذه الفترة بنشأة مدرسة البوليس عام ١٨٩٦م، وكانت مدة الدراسة بها عاماً واحداً، وكان مقرها بعابدين، وفي عام ١٩٠٧م تم نقل المدرسة إلى مقرها الحالي بالعباسية، وأصبحت مدة الدراسة ثلاث سنوات، وفي ١٧ أبريل عام ١٩٤٦م صدر مرسوم أطلق عليها كلية البوليس الملكية، وأصبحت الدراسة بها أربع سنوات.[1]

---

١ ـ إبراهيم محمد الفحام «تطور البناء النظامي بوزارة الداخلية» بحث معهد القادة لضباط الشرطة ـ القاهرة، أكاديمية الشرطة ١٩٧٤م صفحة ٢١٩

=

المطلب الثاني

الشرطة المصرية بعد قيام الثورة

بعد قيام ثورة ٢٣ يوليو، شكلت لجنة الأمن الداخلي في ٣١ ديسمبر سنة ١٩٥٣م حيث قامت بدراسة تطوير مناهج الدراسة بكلية الشرطة، ورسم سياسة التدريب وتنظيم مصالح وزارة الداخلية، وأعدت مشروع قانون لنظام هيئة الشرطة.

وفي ٢٧ أبريل سنة ١٩٥٥م، صدر القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٥م الخاص بنظام هيئة الشرطة، ويشمل هذا القانون ستة أبواب تحتوي على ١٦٠ مادة، ونص في المادة الأخيرة منه على أن يعمل به من أول مايو سنة ١٩٥٥م، وقد عالج هذا القانون أوجه النقص والقصور في القانون رقم ١٤٠ لسنة ١٩٤٤م، وخصوصاً القضاء على الطائفية في الشرطة، حيث اعتبر أن رجال الإدارة المدمجين مع ضباط الشرطة يعدون من الضباط - ونص القانون ٢٣٤ لسنة ١٩٥٥م في مادته

= ولقد الغيت كلمة الملكية بعد إعلان الجمهورية بعد ثورة ٢٣ يوليو عام ١٩٥٢م، كما استبدلت كلمة بوليس بكلمة الشرطة، وأصبح اسمها كلية الشرطة بمقتضى القرار الجمهوري رقم ٢٤٧ عام ١٩٥٩م.

الأولى على أن البوليس هيئة مدنية نظامية، وحدد الأشخاص الذين تتكون منهم هيئة الشرطة وهم كما يلي: [1]

١ ـ ضباط البوليس الذين يتخرجون من كلية الشرطة.
٢ ـ الكونستبلات، والصولات
٣ ـ ضباط الصف وعساكر البوليس
٤ ـ رجال الخفر النظاميين

وقسمت المادة الثانية منه، وظائف هيئة البوليس إلى ثلاث فئات وهي:

الفئة الأولى: العالية، وتشمل وظائف الضباط.
الفئة الثانية: المتوسطة، وتشمل وظائف الكونستبلات والصولات
الفئة الثالثة: وهي قوات البوليس وتشمل ضباط الصف والعساكر ورجال الخفر النظاميين.

ولكن هذا القانون، أيضاً كان يحتاج إلى بعض التطور، فصدر بعد ذلك القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٤م، حيث استحدث وظيفة نائب مدير الأمن بدلاً من وظيفة الحكمدار،

---

١ ـ صدر القانون ٢٣٤ سنة ١٩٥٥م في ٢٧ أبريل ١٩٥٥م، ونشر في الوقائع المصرية بعددها رقم ٣٤ مكرر الصادر في ٣٠ أبريل سنة ١٩٥٥م.

ووظيفة مساعد مدير الأمن بدلاً من وظيفة وكيل حكمدار، ووظيفة السكرتير العام.[1]

وبصدور دستور مصر الدائم في ١١ سبتمبر عام ١٩٧١م، أصبح رئيس الجمهورية هو الرئيس الأعلى لهيئة الشرطة، وبناء على ذلك كان لابد من تعديل القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٤، فصدر القانون رقم ١٠٩ بشأن هيئة الشرطة حيث استحدث هذا القانون وظيفتين في هيئة الشرطة، هما المساعد الأول لوزير الداخلية، مساعد وزير الداخلية، محل وظيفتي وكيل الوزارة الأول ووكيل الوزارة، وأصبحت هيئة الشرطة تتكون من:[2]

١ ـ ضباط الشرطة الذين يتخرجون من كلية الشرطة.
٢ ـ أمناء الشرطة الذين يتخرجون من معهد الأمناء.
٣ ـ المساعدين، وضباط الصف.
٤ ـ رجال الخفراء النظاميين.

---

١ ـ صدر القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٤م في ٢١ مارس عام ١٩٦٤م ونشر في الجريدة الرسمية بعددها رقم ٦٧ في ٢٢ مارس ١٩٦٤م وكان يتألف من سبعة أبواب، ويحتوي على ١٤٨ مادة وقد ذيل بجداول خمسة تبين مرتبات أعضاء هيئة الشرطة وعلاواتهم ومدة الترقية.

٢ ـ صدر القانون ١٠٩ سنة ١٩٧١م في ١٠ نوفمبر سنة ١٩٧١م، ونشر في الجريدة الرسمية بعددها رقم ٤٥ في ١١ نوفمبر سنة ١٩٧١م.

الأجهزة التدريبية خلال هذه المرحلة :

اهتمت وزارة الداخلية خلال هذه المرحلة بالعملية التدريبية لرجال الشرطة سواء بالنسبة للضباط أو الأفراد، ويشمل ذلك النقاط الآتية :

أولاً : أصبحت الدراسة لطلبة كلية الشرطة تشمل الدراسة القانونية بجوار دراسة الشرطة، وأصبح خريج الكلية يحصل على ليسانس الحقوق وليسانس في علوم الشرطة.

ثانياً : إنشاء الإدارة المركزية للتدريب :

وذلك بمقتضى القرار الوزاري رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٦م في ٢٨ نوفمبر ١٩٦٦م ونص في مادته الأولى باختصاص هذه الإدارة بشئون التدريب بجهاز الشرطة وإعداد الخطة العامة للتدريب بوزارة الداخلية، ومتابعة تنفيذها وتقييم نتائجها، وأصبح بناؤها التنظيمي على النحو التالي :[1]

١ - إدارة التخطيط والمتابعة.
٢ - إدارة التدريب العام والتخصصي
٣ - إدارة المنشآت التعليمية.

---

١ - إبراهيم محمد الفحام، المرجع السابق ص٢٢٣

٤ ـ قسم تدريب العاملين المدنيين.

٥ ـ إدارة الشئون المالية والإدارية.

٦ ـ المنشآت التعليمية وتشمل:

أ ـ معهد الدراسة العامة والتخصصية للضباط.

ب ـ مدارس ضباط الصف والجنود.

جـ ـ مراكز التدريب والرماية.

د ـ قوات الأمـــن.

هـ ـ قوات الخيـالة.

و ـ موسيقات الشرطة.

ز ـ قوات المطاردة.

ثالثاً: نشأة مصلحة التدريب:

وذلـك بمقتضى قـرار رئيس الجمهـوريـة رقم ١٢٨٧ في ٨ مـايو سنـة ١٩٦٧م بإنشـاء مصلحة التـدريب لتختص بشئـون تـدريب أفـراد هيئـة الشـرطـة والعـاملين المـدنيـين بـالـوزارة واعدادهم علمياً وثقافياً لمواجهة المهام التي توكل اليهم.

وبتاريخ ٢١ مايو سن ١٩٦٧م صدر القرار الـوزاري رقم ٦٤ لسنـة ١٩٦٧م بشأن السيـاسـة العـامـة للتـدريب بـوزارة الـداخلية، حيث تضمنت المـادة الأولى منه أن يجـري التدريب في وزارة الـداخلية بـالنسبة لجميـع الفئـات والمستـويـات وفقـاً

للسياسة التي رسمتها مصلحة التدريب في مذكرتها المؤرخة في ١٩ مارس ١٩٦٧م والسابق الإشارة إليها.

وفي ٢٦ ديسمبر سنة ١٩٦٧م صدر القرار الوزاري رقم ١٩٦ سنة ١٩٦٧م في شأن تنظيم مصلحة التدريب، فأوضحت المادة الأولى منه على أنها احدى مصالح الديوان العام بوزارة الداخلية، وتتبع وكالة الوزارة للتدريب وشئون الأفراد، وتختص بشئون التدريب بجهاز الشرطة وإعداد الأفراد علمياً وثقافياً لمواجهة المهام التي توكل إليهم - كما تختص بشئون تدريب العاملين المدنيين، وتنسيق خطتها في ذلك مع السياسة التي يرسمها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في هذا المجال.

وقد عددت المادة الأولى أجهزة التدريب التي تخضع للإشراف المباشر لمدير مصلحة التدريب وهي :

١ - معهد تدريب ضباط الشرطة.
٢ - مدرسة ضباط صف الشرطة
٣ - مدرسة التربية الرياضية.
٤ - مركز تدريب جنود الشرطة الجدد.
٥ - مركز تدريب قوات الأمن.
٦ - مركز تدريب الخيالة.

٧ - مركز تدريب الهجانة
٨ - مركز تدريب الموسيقى.
٩ - مركز تدريب قوات المطاردة.
١٠ - مركز تدريب العاملين المدنيين.

كما تخضع مراكز وأجهزة التدريب بمديريات الأمن والمصالح والإدارات الرئيسية، للإشراف الفني عليها من قبل مدير مصلحة التدريب.

وبتاريخ ٤ ديسمبر ١٩٦٩م صدر القرار الوزاري رقم ١٩٢٥ لسنة ١٩٦٩ بشأن انشاء وتنظيم معهد أمناء الشرطة ويكون مقره القاهرة، ويخضع للاشراف المباشر لمصلحة التدريب في النواحي الفنية والإدارية والمالية.

وفي ١٥ أغسطس ١٩٧١م، صدر القرار الوزاري رقم ١٤٤٧ لسنة ١٩٧١ في شأن انشاء وتنظيم مركز التدريب الراقي، حيث نصت المادة الأولى منه على ان ينشأ مركز التدريب الراقي كإحدى المنشآت التعليمية التابعة لمصلحة التدريب، ويختص بتدريب ضباط وأفراد هيئة الشرطة تدريباً عاماً وتخصصياً

وفي ٢٥ أغسطس ١٩٧١م صدر القرار الوزاري رقم ١٥٢٧ لسنة ١٩٧١م في شأن انشاء وتنظيم مركز التدريب

العام والتخصصي لأمناء الشرطة، حيث نصت المادة الأولى منه على أن ينشأ مركز التدريب العام والتخصصي لأمناء الشرطة كإحدى المنشآت التعليمية التابعة لمصلحة التدريب، ويختص بتدريب أمناء الشرطة تدريباً عاماً وتخصصياً وفقاً للمناهج والبرامج المنظمة لذلك.

رابعاً: القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة:

حيث نصت المادة ١٧ في فقرتها الثانية على أن يشترط في جميع الأحوال للترقية، أن يجتاز الضابط بنجاح الفرق التدريبية أو العليا التي يقررها وزير الداخلية بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة بالنسبة إلى كل رتبة.

ورغم ذلك فلم تصدر إلى الآن أية قرارات وزارية تخرج نص هذه المادة إلى حيز التنفيذ بالنسبة للضباط العاملين بالجهاز.

المطلب الثالث

مرحلة الشرطة العصرية

وتبدأ هذه المرحلة من منتصف السبعينات، حيث أصبحت وظيفة الشرطة غير قاصرة على تأكيد الأمن بمفهومه الضيق، وتنفيذ القوانين، بل أصبحت أشمل من ذلك وأكبر،

فهي وظيفة ذات أبعاد سياسية واقتصادية واجتماعية، يضاف إلى ذلك أن الجريمة لم تعد في صورتها التقليدية، والتي تتمثل في الاعتداء على الأموال والأفراد، أو حياتهم، بل تطورت إلى مرحلة الجريمة العلمية والمنظمة، بل لقد اتجهت الأحداث الأمنية إلى تبني أسلوب العنف بغض النظر عن النتائج المباشرة الناجمة عن العنف، وما يترتب عليه من ضحايا، أو تعريض حياة الأبرياء للخطر يضاف إلى ذلك انخفاض عدد المتطوعين من جنود الدرجة الأولى، لانخفاض العائد المادي الذي يحصلون عليه مقابل تعريض حياتهم للخطر، ولقد دفع ذلك كله قيادات الشرطة في مصر إلى اسناد العملية الأمنية إلى المجندين من الدرجة الثانية في كافة المجالات، واستتبع ذلك تغيير خطط التدريب لجهاز الشرطة، وإجراء الدراسات المختلفة لمواجهة الجريمة المنظمة، ولقد انعكس هذا التطور على البناء التنظيمي لجهاز الشرطة، حيث قسم إلى تقسيمات نوعية وتقسيمات جغرافية.

أولاً: التقسيمات النوعية:

١ - **قطاع أمن الدولة:** برئاسة مساعد وزير الداخلية ويشمل الإدارة العامة لمباحث أمن الدولة، والإدارة العامة لشرطة الحراسات الخاصة

٢ ـ **قطاع التخطيط والمتابعة**: برئاسة مساعد وزير الداخلية ويشمل ست إدارات، وهي: الإدارة العامة للتفتيش والرقابة، والإدارة العامة للتنظيم والإدارة، والإدارة العامة للشئون القانونية، والإدارة العامة للتخطيط والبحوث والمتابعة، والإدارة العامة للمعلومات والتوثيق، وإدارة الإحصاءات المركزية.

٣ ـ **قطاع الأمن العام** برئاسة مساعد وزير الداخلية:
ويشمل ست إدارات وهي: مصلحة الأمن العام، مصلحة تحقيق الأدلة الجنائية، ومصلحة وثائق السفر والهجرة والجنسية، مصلحة أمن الموانىء، الإدارة العامة لشرطة ميناء القاهرة الجوي، الإدارة العامة لتصاريح العمل.

٤ ـ **قطاع الأمن الاقتصادي**: برئاسة مساعد وزير الداخلية ويشمل سبع إدارات وهي: الإدارة العامة لشرطة النقل والمواصلات، والإدارة العامة لشرطة الكهرباء، الإدارة العامة لشرطة السياحة والآثار، والإدارة العامة لشرطة التموين والتجارة الداخلية، الإدارة العامة لشرطة المسطحات المائية، الإدارة العامة لمباحث مكافحة التهرب من الضرائب والرسوم، الإدارة العامة لمكافحة جرائم الأموال العامة.

٥ - **قطاع الأمن الاجتماعي**: برئاسة مساعد وزير الداخلية ويشمل ست إدارات وهي: مصلحة السجون، مصلحة الأحوال المدنية، الإدارة العامة لمكافحة المخدرات، إدارة رعاية الأحداث، إدارة مكافحة جرائم الآداب العامة، إدارة الرعاية اللاحقة.

٦ - **قطاع الشرطة المتخصصة**: برئاسة مساعد وزير الداخلية

وتشمل ست إدارات وهي: مصلحة الدفاع المدني، الإدارة العامة للمرور، الإدارة العامة لاتصالات الشرطة، الإدارة العامة لشرطة رئاسة الجمهورية، الإدارة العامة لشرطة مجلس الشعب والشورى، الإدارة العامة لشرطة التعمير والمجتمعات الجديدة.

٧ - **قطاع أكاديمية الشرطة**: برئاسة مساعد وزير الداخلية ويشمل خمس إدارات وهي: كلية الشرطة، كلية الضباط المتخصصين، كلية الدراسات العليا، كلية التدريب والتنمية، مركز بحوث الشرطة

٨ - **قطاع التدريب**: برئاسة مساعد وزير الداخلية ويشمل إدارتين وهما: مصلحة التدريب، الإدارة العامة لاتحاد الشرطة الرياضي.

٩ - **قطاع الأمن المركزي**: برئاسة مساعد وزير الداخلية ويشمل سبع إدارات عامة موزعة على القطاعات المهمة بالجمهورية.

١٠ - **قطاع قوات الأمن**: برئاسة مساعده وزير الداخلية وتشمل ادارتين وهما الادارة العامة لشئون المجندين، الادارة العامة لتدريب قوات الأمن.

١١ - **قطاع الشئون الادارية**: برئاسة مساعد وزير الداخلية ويشمل إدارتين وهما: الإدارة العامة للشئون الإدارية، الإدارة العامة للإنتخابات.

١٢ - **قطاع الشئون المالية**: برئاسة مساعد وزير الداخلية ويشمل سبع إدارات وهي: الإدارة العامة لإمداد الشرطة، الإدارة العامة للمشروعات والبحوث المالية، المراقبة العامة لحسابات الشرطة، المراقبة العامة للحسابات، الإدارة المركزية للميزانية، قسم خدمات الوزارة.

١٣ - **قطاع الأفراد**: برئاسة مساعد وزير الداخلية ويشمل خمس إدارات وهي: الإدارة العامة لشئون الأفراد، الإدارة العامة للقضاء العسكري، الإدارة المركزية للعاملين المدنيين، إدارة التأمين والمعاشات

لضباط الشرطة، إدارة التأمين والمعاشات للعاملين المدنيين.

١٤ - **قطاع المؤسسات**: برئاسة مساعد وزير الداخلية ويشمل إدارتين وهما: إدارة أندية وفنادق الشرطة، إدارة مؤسسات الشرطة.

ثانياً: التقسيمات الجغرافية:

١ - **المنطقة المركزية**: برئاسة مساعد وزير الداخلية وتشمل أربع مديريات أمن وهي: مديرية أمن القاهرة، مديرية أمن الجيزة، مديرية أمن القليوبية، إدارة شرطة العاشر من رمضان.

٢ - **منطقة غرب الدلتا**: برئاسة مساعد وزير الداخلية وتشمل أربع مديريات أمن وهي: مديرية أمن الإسكندرية، مديرية أمن مطروح، مديرية أمن البحيرة، الإدارة العامة لشرطة ميناء الإسكندرية البحري.

٣ - **منطقة وسط الدلتا**: برئاسة مساعد وزير الداخلية وتشمل ثلاث مديريات أمن وهي: مديرية أمن كفر الشيخ، مديرية أمن الغربية، مديرية أمن المنوفية.

٤ - **منطقة شرق الدلتا**: برئاسة مساعد وزير الداخلية وتشمل ثلاث مديريات أمن وهي: مديرية أمن دمياط، مديرية أمن الدقهلية، مديرية أمن الشرقية

٥ ـ **منطقة قناة السويس**: برئاسة مساعد وزير الداخلية وتشمل ثلاث مديريات أمن وهي: مديرية أمن بورسعيد، مديرية أمن الإسماعيلية، مديرية أمن السويس.

٦ ـ **منطقة سيناء**: برئاسة مساعد وزير الداخلية وتشمل: مديرية أمن شمال سيناء، ومديرية أمن جنوب سيناء.

٧ ـ **منطقة شمال الصعيد**: برئاسة مساعد وزير الداخلية وتشمل ثلاث مديريات أمن وهي: مديرية أمن الفيوم، مديرية أمن بني سويف، مديرية أمن المنيا.

٨ ـ **ومنطقة وسط الصعيد**: برئاسة مساعد وزير الداخلية وتشمل ثلاث مديريات أمن وهي: مديرية أمن أسيوط، ومديرية أمن سوهاج، مديرية أمن الوادي الجديد.

٩ ـ **منطقة جنوب الصعيد**: برئاسة مساعد وزير الداخلية وتشمل ثلاث مديريات أمن وهي: مديرية أمن قنا، مديرية أمن أسوان، مديرية أمن البحر الأحمر

تطور أجهزة التدريب خلال هذه المرحلة:

تتميز هذه المرحلة بأمرين، الأول إنشاء أكاديمية الشرطة، الثاني إنشاء قطاع التدريب.

أولاً : إنشاء أكاديمية الشرطة :

وذلك بصدور القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥م في ١٤ أغسطس عام ١٩٧٥م لتضم ثلاثة أقسام وهي :

- القسم العام
- القسم الخاص
- قسم الدراسات العليا .

وفي مارس ١٩٧٦م ، صدر القرار الوزاري رقم ٩٢٩ لسنة ١٩٧٦م في شأن تنظيم أكاديمية الشرطة مضيفاً قسم التدريب إلى الأقسام الثلاثة السابقة ، ثم عدل القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥م بمقتضى القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٨١م في ٢٥ يونيو سنة ١٩٨١م ونص في المادة الثانية على أن تتكون الأكاديمية من :

- كلية الشرطة .
- كلية الضباط المتخصصين .
- كلية الدراسات العليا .
- كلية التدريب والتنمية .
- مركز بحوث الشرطة .

وتعتبر كل من هذه الكليات ومركز بحوث الشرطة ، مصلحة عامة ، ويكون للأكاديمية موازنة خاصة من موازنة وزارة الداخلية .

كما أوضح القانون المشار إليه أن كلية التدريب والتنمية تتولى الدراسات التدريبية والتطبيقية لضباط الشرطة لزيادة الخبرة النظرية والتطبيقية ورفع مستوى الأداء وذلك في فرع أو أكثر من فروع مواد الشرطة التي تحددها اللائحة الداخلية لأكاديمية الشرطة، كما تحدد مواد الدراسة وبرامجها ومدتها ونظام الامتحانات والنجاح فيها.

وأورد القرار الوزاري رقم ٩٢٩ لسنة ١٩٧٦م في شأن تنظيم أكاديمية الشرطة والقرارات المعدلة له اختصاص كلية التدريب والتنمية حيث نص في البند رابعاً منه على أن تتولى وضع السياسة العامة للتدريب في ضوء ما ترسمه رئاسة الأكاديمية من سياسات، ومراقبة كافة الأجهزة في قيامها بواجباتها.

وإجراء الدراسات والأبحاث التي تستهدف الإرتقاء بمستوى التدريب للضباط وتقديم ماتراه من اقتراحات أو تعديلات، وبهذا أصبحت العملية التدريبية موزعة من أكاديمية الشرطة بالنسبة للسادة الضباط، ومصلحة التدريب بالنسبة للقوات النظامية الأخرى، ونشأ عن ذلك سياسات تدريبية مستقلة لكل جهة، مما ترتب عليه عدم وجود التكامل والتدرج المنشودين في العملية التدريبية على مستوى وزارة الداخلية وذلك رغم التنسيق المستمر بين الجهتين في مجال التدريب.

ثانياً: مؤتمر الشرطة العصرية:

عقد بمركز بحوث الشرطة في خلال الفترة من ٢٢ إلى ٢٥ يناير سنة ١٩٨٤م وشارك في هذا المؤتمر معظم أجهزة ومصالح وادارات الوزارة، بالاضافة الى اساتذة الجامعات واعضاء مؤسسات البحث العلمي، وخبراء الشرطة في أمريكا، وانجلترا، وفرنسا، والمانيا، واليابان، وممثلي الأمم المتحدة، والانتربول، وممثلي بعض الدول العربية. ونوقش في هذا المؤتمر ١٧ بحثاً حول النهوض بالتدريب في مجال الشرطة لمواجهة الجريمة المنظمة، وتوصل المؤتمر من خلال أبحاثه ودراساته ومناقشاته، إلى عدد من الأسس والمبادىء التي ينبغي أن تحكم استراتيجية العمل الشرطي والأمني لمواجهة الجريمة العالمية.

ثالثاً: انشاء قطاع التدريب:

في ١٩٨٧/٢/٢٦م صدر القرار الوزاري ١٩٨٢م لسنة ١٩٨٧م في شأن انشاء قطاع التدريب، حيث نصت مادته الأولى على أن ينشأ قطاع التدريب ضمن قطاعات الوزارة الرئيسية برئاسة مساعد وزير، ويشرف على:

- مصلحة التدريب.
- الإدارة العامة لاتحاد الشرطة الرياضي.

ويتضح من العرض التاريخي المتقدم بمراحله المختلفة، أن وزارة الداخلية تسعى دائماً وعلى مراحل، لتطوير العملية التدريبية في حدود الإمكانات المتاحة، ولكن هذا التطور لم يضمن الربط بين اجتياز التدريب وترقية الضباط من ناحية، ولم يحقق بشكل كامل، التكامل والتدرج في العملية التدريبية من ناحية أخرى.

الفصـــل الثانـــي
الأسس العلمية للتدريب

إن الإهتمام بالتدريب في جهاز الشرطة، فرضته الظروف الأمنية الحالية، فالسـاحة الـدولية أصبحت تشهـد الآن أزمات سيـاسية واقتصـاديـة بـالغـة التعقيـد، بحيث ظهـرت أنشـطة إجرامية منظمة ومـدربة تـدريباً متقـدماً عـلى أحدث الأسلحـة والأجهزة الحديثة، ومن ثم فإنه لا يمكن مواجهة هذه الظاهرة، إلا بعنـاصر بشريـة تفوق في قـدرتها وتـدريبها وتسليحهـا تلك المنظمات.

فـرجل الشـرطة يـواجه في الـوقت الحـالي بعض المـواقف المتـأزمة، بحيث يضـطر في كثير من الأحيـان إلى اتخاذ قـرارات أمنية بدون الاستعـانة غـالباً بتـوجيهات أو تعليمـات الرؤسـاء الأكثر خبرة، لعدم وجود الوقت الكافي للتشاور مع مثـل هؤلاء الرؤساء، ومن ثم يجب إعداد البرامج التدريبية اللازمة لتأهيل كافة المستويات في جهاز الشرطة لمواجهة تلك المواقف.[1]

والتدريب على إدارة الأزمات الأمنية، هو عملية الممـارسة الفعلية للكوادر الأمنية على حسن تـوظيف مبادىء علم الإدارة

---

١ ـ السيـد حلمي الـوزان، التـدريب الإداري وأثـره في مستـوى أداء القيادات الوسطى، ١٩٩٠م صفحة ٨٩.

العامة في مـواجهة الأزمـة الأمنية، بحيث يكفـل الوصـول إلى القـرار الأمني الأرشد بـأيسر طرق وأقـل تكلفة ـ وهـذا يقتضي تكوين فريق أو مجموعة عمـل من كافـة المتخصصين في المجـال الأمني وغير الأمني، بحيث يضم هذا الفريق كافة التخصصات التي تتطلبها مواجهة الأزمة الأمنية[1]

المبحث الأول

المحاور الأساسية للتدريب على مواجهة الأزمات الأمنية

لم تعد الدول في عالمنا المعاصر، تفاخر بمواردها الطبيعية أو بثرواتها الاقتصـادية، وإنمـا بما تملكـه من موارد بشـرية مـدربة قادرة على تحقيق التنمية الاقتصاديـة والاجتماعيـة والسياسيـة، وذلـك تحت مظلة أمنيـة تهيىء لها منـاخ الاستقـرار المنـاسب، ولذلك فإن محاور التدريب تنحصر فيما يلي:

١ ـ المحور السلوكي للتدريب:

هـدفه تغيـير الأنماط السلوكيـة لـرجـل الشـرطـة، بحيث يمـارس واجبات وظيفتـه ومسئوليـاتها بـدافـع عميق من داخله

---

١ ـ أحمد ضياء الدين محمد خليـل، إدارة الأزمات الأمنيـة، مقال منشـور بمجلة الأمن العام، القاهرة، مصلحة الأمن العام، صفحة ١٠٤

وليس من خلال التعليمات التي تصدر إليه من وقت إلى آخر، والمتعلقة بكيفية تسيير واجباته الوظيفية. [1]

ومن ناحية أخرى فإن التدريب قد يكون وسيلة لاكتشاف قيادات المستقبل لجهاز الشرطة، فالتدريب وسيلة من الوسائل الإيجابية التي تمنح الفرد الفرصة للتعبير عن نفسه والإشتراك بالمناقشة والحوار والتحليل في مسائل ومشاكل علمية وفنية وعملية، ومن خلال ذلك يمكن اكتشاف الطاقات الخلاقة لجهاز الشرطة.

٢ ـ المحور القانوني للتدريب:

فالتدريب يعطي للفرد الفرصة للتعرف والإلمام بأبعاد العمل الشرطي من الناحية القانونية والإدارية، وهذا يفيد في تأكيد شرعية العمل الإداري الذي يمارسه رجل الشرطة، بحيث لا يكون الفرد عرضة للرقابة الإدارية والقضاء، ويوفر جهد أجهزة الرقابة الرئاسية على أعماله ويحقق سمعة طيبة للجهاز [2]

١ ـ إبراهيم درويش، التنمية الادارية، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٧٥م صفحة ١٨١.

٢ ـ زكي محمود هاشم، الإدارة العلمية للأفراد، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٧٤م صفحة ١٥٣

٣ - محور الإلمام بمراحل العملية الإدارية: [1]

ويشمل ذلك التدريب على التخطيط لمواجهة الأزمة الأمنية، بالإضافة إلى المراحل الأخرى وهي: التنظيم، والتوجيه، فوضع الخطة العلمية المناسبة لطبيعة الحدث الأمني ودرجة خطورته، أو تفهم الخطة المسبقة سلفاً لمواجهة الأزمة مع تطويعها لتتلاءم مع الأحداث المستجدة، ووضع الخطة موضع التنفيذ يعتبر من الأمور الأساسية للتدريب على إدارة الأزمات. [2]

٤ - محور التدريب على فن القيادة:

فالقيادة فن، ومع ذلك قد تتوافر مقوماتها في البعض دون البعض الآخر، والقيادة الإدارية البارعة هي روح جهاز الشرطة، ولهذا فإن من يعدون لشغل المناصب القيادية والإشرافية في حاجة إلى تدريب على مستوى عال لرفع مقدرتهم الإشرافية، فالأفراد المرؤوسون في قيادة متفوقة يستمتعون بأدائهم لواجباتهم وينفذون الأوامر التي تصدر إليهم

---

1 - Peter Drunker: "Tasks of top Managers" N.Y, Mc Grawhill Book co., 1974, P. 611.

٢ - عبدالكريم درويش، نظرة إلى التدريب في إطاره الصحيح، مقال منشور بمجلة الإدارة، العدد الرابع أبريل عام ١٩٧٢م صفحة ٤٨.

برغبة صادقة، مما يؤدي إلى تنفيذ خطة مواجهة الأزمة الأمنية على أتم وجه.[1]

٥ ـ المحور الاقتصادي للتدريب:

فالتدريب من الوجهة الاقتصادية هو استثمار للإنسان العامل الذي يعتبر أعلى عناصر العملية الإدارية وأعقدها، ومن ثم يتعين أن تحصل المنظمة على الحد الأقصى من عائد التدريب بتكاليف مناسبة.[2]

وتبرز أهمية التدريب في تحقيق أهدافه الاقتصادية في قطاع الشرطة، فسوء تصرف إحدى القيادات في الجهاز يؤدي إلى تعقيد المواقف المتأزمة، نتيجة لإصداره قرارات خاطئة في تلك المواقف، مما أدى إلى إثارة الجماهير التي قد تصل إلى حد التعدي والتخريب في المال العام أو الخاص، بما يؤدي إلى الإضرار بالاقتصاد القومي، بالإضافة إلى ذلك قد تتسبب هذه القيادات غير المدربة الى تحمل جهاز الشرطة مسئولية التعويض عن أعمال تابعيها نتيجة للأضرار التي قد تصيب الآخرين من جراء القرارات غير المسئولة في مواقع العمل[3].

---

١ ـ أحمد إبراهيم باشات، أسس التدريب، القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٧٨م صفحة ١٧٠

٢ ـ منصور أحمد منصور، المبادىء العامة في إدارة القوى العاملة، الكويت: وكالة المطبوعات، ١٩٧٩م صفحة ٤١٥.

٣ ـ السيد حلمي الوزان، المرجع السابق، صفحة ١٠٠

٦ ـ المحور الاجتماعي:

فالعمل في جهاز الشرطة لا يعتمد فقط على القوة البدنية والمهارة في القيام بتنفيذ العمليات الأمنية، ولكنه يعتمد أيضاً على المهارة في التعامل مع الجمهور وتلاحمه معه، وكيفية التأثير على المواطنين وتغيير اتجاهاتهم إلى القرار الذي يريده، ولذلك يقال بحق إن التدريب على العلاقات الإنسانية هو عملية ينبغي أن تكون مستمرة ومسايرة لتقدم الفرد في حياته الوظيفية.[1]

ووجود علاقات اجتماعية بين رجل الشرطة والجمهور يؤدي إلى نتيجة بالغة الأهمية، وهي إقبال الأفراد على معاونة الشرطة في تتبع الجرائم وضبط مرتكبيها، سواء من حيث الإبلاغ أو الإرشاد عن مرتكبيها أو المشاركة في مواجهة الجانحين عن القانون.[2]

كما أن لرجل الشرطة من خلال علاقاته الاجتماعية، دوراً مهماً في مجال ترشيد السلوك الاجتماعي المخالف للنظام

---

١ ـ قنديل سيد نصر، التدريب على المهارات الاجتماعية، مقال منشور بمجلة الكفاية الانتاجية، القاهرة، وزارة الصناعة، العدد الأول، يناير ١٩٨٦م صفحة ٣٢.

٢ ـ جميل فرج الله، التنمية القيادية في الشرطة، رسالة دكتوراه، القاهرة، أكاديمية الشرطة، ١٩٨٦م صفحة ٦٥

العام، ومن هنا كان لابد لمواجهة الأزمات الأمنية أن يتدرب رجال الشرطة على كيفية قياس ردود الفعل الاجتماعية المترتبة على القرار الأمني اللازم اتخاذه لحل الأزمة الأمنية، كما ينبغي أن يكون هذا القرار متميزاً بالحزم مع تجنب العنف، وأن يكون موقفه إنسانياً حاسماً ومحايداً في المواقف التي تتطلب السيطرة والضبط، ولا شك أن رد الفعل الإجتماعي يلعب دوراً كبيراً في ترجيح قرار على آخر

٧ ـ المحور السياسي:

فالتدريب في قطاع الشرطة ينبغي أن يركز أيضاً على تنمية الحس السياسي حتى يمكن أن نخلق كوادر قادرة على مواجهة ما يهدد الأمن الداخلي بالبلاد، وذلك لأن البعد السياسي لا يرتبط بوصف الفعل أو الحدث الأمني في ذاته، ولكنه يرتبط أشد الارتباط بمدى الاهتمام به من قبل الرأي العام وتعاطفه مع ذلك الحدث ومن هنا جاءت أهمية التدريب على قياس الأثر السياسي للقرار الأمني من حيث ردود الفعل المختلفة على الصعيد السياسي داخل البلاد أو خارجها، فقد تتجاوز هذه الآثار الوزن الحقيقي للحدث أو الأزمة الأمنية لمساسها ببعض المصالح ذات الطبيعة السياسية التي تهم جماعة معينة أو المجتمع بأسره أو دولة أخرى.[1]

---

١ ـ عماد حسين عبدالله، المرجع السابق، صفحة ٥٧٧.

كما يتجلى التدريب على الحس السياسي خلال العمليات الانتخابية في الدول التي تأخذ بنظام تعدد الأحزاب، فرجل الشرطة يجب أن يكون على مستوى الكفاءة الذهنية والادراك بحيث يستطيع تحليل الأمور مع الالتزام بأسس سوحدة في التعامل مع كافة الأطراف.[1]

٨ ـ محور المعلومات الأمنية:

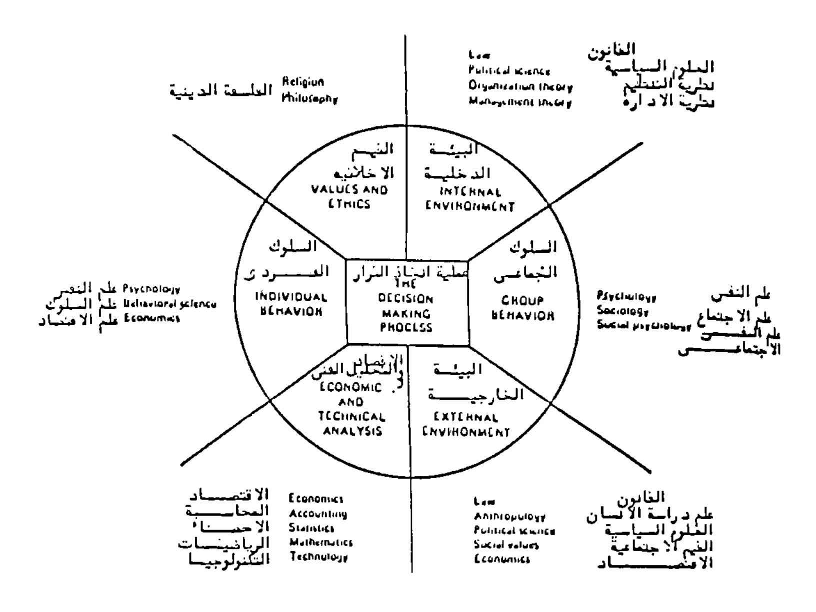
فالقيادة الأمنية لا تستطيع اتخاذ أي قرار لمواجهة أي حدث أمني بدون الإلمام بأبعاده كلها، سواء أكانت أبعاده سياسية، أم اقتصادية، أم اجتماعية. ويجب أن يكون مصدر هذه المعلومات موثوق به لامكان مواجهة هذا الحدث والتعامل معه وفقاً للتقدير الحقيقي.

ويرى الأستاذ «هاريسون» ان القرار الأمني يجب أن يكون مبنياً على ستة عناصر، وهي: الإلمام بخصائص البيئة الداخلية، والقيم الأخلاقية، وسلوك الجماعة، والسلوك الفردي، وظروف المجتمع الخارجي، وأخيراً الوضع الاقتصادي[2]

---

١ ـ حمدي محمد شعبان، دور الشرطة في العمليات الانتخابية، بحث كلية الدراسات العليا، القاهرة، أكاديمية الشرطة ١٩٨٣م صفحة ٨٥.

1 - Harrison: "An interdisciplinary farme work of decision making" NY. Mc Graw Hill Book Co, 1975, P 41.


الفلسفة الدينية
Religion
Philosophy
Law
Political science
Organization theory
Management theory
القانون
العلوم السياسية
نظرية التنظيم
نظرية الادارة
القيم
الاخلاقيه
VALUES AND
ETHICS
البيئة
الدخلية
INTERNAL
ENVIRONMENT
السلوك
الفردى
INDIVIDUAL
BEHAVIOR
عملية اتخاذ القرار
THE
DECISION
MAKING
PROCESS
السلوك
الجماعى
GROUP
BEHAVIOR
علم النفس
علم السلوك
علم الاقتصاد
Psychology
Behavioral science
Economics
Psychology
Sociology
Social psychology
علم النفس
علم الاجتماع
علم النفس
الاجتماعى
الاقتصادى والتحليل الفنى
ECONOMIC
AND
TECHNICAL
ANALYSIS
البيئة
الخارجية
EXTERNAL
ENVIRONMENT
الاقتصاد
المحاسبة
الاحصاء
الرياضيات
التكنولوجيا
Economics
Accounting
Statistics
Mathematics
Technology
Law
Anthropology
Political science
Social values
Economics
القانون
علم دراسة الانسان
العلوم السياسية
القيم الاجتماعية
الاقتصاد

المبحث الثاني
الأساليب العلمية للتدريب

إن السيطرة على الأزمة الأمنية هي عملية إدارية بمعنى الكلمة، تقتضي تخطيطاً وتنظيماً وتوجيهاً ورقابة ومتابعة وتقويماً. فالسيطرة على الأزمة الأمنية تتطلب القيام بكل العمليات الإدارية بهدف الوصول إلى القرار الأمثل في مواجهتها، ولذلك يجب تدريب رجل الشرطة على وسائل السيطرة على الأزمة ـ لتحقيق هذا الهدف، وتنقسم أساليب التدريب إلى نوعين: أساليب نظرية، مثل المحاضرة والمناقشة، وأساليب عملية مثل دراسة الحالة وتمثيل الأدوار، والمباريات الإدارية.[1]

المطلب الأول
الأساليب النظرية

بادىء ذي بدء، نقول إن الأساليب المستخدمة في التدريب تختلف باختلاف المستوى الوظيفي للأفراد العاملين في جهاز الشرطة، فاسلوب تدريب القيادات العليا يختلف عن اسلوب تدريب القيادات الوسطى الذي يختلف أيضاً عن

1 - George A. Steiner: "Management Policy and Strategy" N.J, Prentice Hall Inc, 1981, P 93.

اسلوب تـدريب المستوى الإشـرافي الأول. وأساليب التـدريب النظرية يمكن حصرها في: المحاضرة، الندوة، المناقشة.

أ ـ اسلوب المحاضرة:

يمكن تعـريف اسلوب المحاضـرة بأنـه تقديم المـوضوع أو الموضوعـات التي يتضمنها التـدريب بمعرفـة خبير أو محـاضر في مادة الموضوع لمجموعة من المتدربين، ويقوم المتدربون بتـدوين بعض المذكرات طوال مدة المحاضرة إلى أن يحـين وقت الأسئلة في نهاية المحاضرة.[1]

على أنه لإنجاح المحاضرة كوسيلة تدريبية، يجب أن يكون المـدرب كفؤاً ذو خبرة عميقـة، ومعـرفـة واسعـة، ومقـدرة في الحكم في مـوضوع المحـاضرة، وأن يعمـل عـلى جـذب انتبـاه المستمعين.

ب ـ اسلوب الندوة:

والندوة هي عبارة عن تبادل الخبرات والآراء بين مجموعـة من الأشخـاص الـذين يكـون لـديهم جميعـاً خبـرات مـرتبـطة

---

١ ـ شـوقي حسين عبدالله، سيـاسـات الأفـراد» القـاهـرة: دار النهضـة المصرية، ١٩٦٥ صفحة ١١٧ أحمد إبراهيم باشـا، مرجـع سابق، صفحة ١٤٣

بالمشكلة، أو بين مجموعة من الأفراد القادرين على تحليل المشكلة من خلال المعلومات التي يمدهم بها مدير الندوة، وهي تنقسم إلى نوعين.[1]

١ ـ اسلوب الندوة الموجهة:

وهي عبارة عن حلقة نقاشية لدراسة وشرح ومناقشة موضوع محدد سلفاً، ويشترك في تقديم الموضوع اثنان أو أربعة محاضرين، أو مدربين من المتخصصين والخبراء في مجال البحث، ويقوم كل واحد من أعضاء الندوة بشرح جانب من جوانب موضوع البحث من وجهة نظره.

٢ ـ اسلوب الندوة الحرة:

وهي عبارة عن حلقة نقاشية لدراسة وشرح ومناقشة موضوع معين يترك أمر تحديده واختياره للدارسين أنفسهم، فيختارون اثنين أو ثلاثة من بينهم يشتركون في دراسته وإعداده وتقديمه في ندوة حرة يديرونها بأنفسهم تحت إشراف وتوجيه إخصائي التدريب.[2]

---

١ ـ عماد حسين عبدالله، عملية اتخاذ القرار الشرطي، رسالة دكتوراه، القاهرة، أكاديمية الشرطة، ١٩٨٦، صفحة ٤٧٠

٢ ـ أحمد إبراهيم باشا، المرجع السابق، ص ١٤٧

جـ ـ اسلوب المناقشة :

والمقصود بها حلقة المناقشة التدريبية، وهي عبارة عن اجتماع مجموعة محددة العدد من الأفراد من أجل التدارس معاً من أجل تلقي الدروس عن طريق التبادل الحر للمعلومات والأفكار والخبرات تحت توجيه من يشرف على حلقة المناقشة كما يلي. [1]

٢ ـ حلقات المناقشة الموجهة :

وهي عبارة عن اجتماع لمجموعة صغيرة العدد من المتدربين يقوم فيها قائد حلقة المناقشة (المدرب) بإرشاد المتدربين خلال مجموعة من الأسئلة والأجوبة وتوجيه المناقشات بقصد الوصول إلى حل معين يكون محدداً من قبل ذلك بدون فرض آرائه بطريقة مباشرة على المجموعة، وهذا يتطلب منه بالضرورة قدراً كبيراً من المهارة والخبرة في إعداد الأسئلة للحصول على الأجوبة التي يريدها

٢ ـ اسلوب المناقشة الحرة

وفي هذا النوع لايبذل المدرب مجهودا في محاولة توجيه المشتركين للوصول إلى نتائج أو حلول محددة سلفاً، والمفروض

---

١ ـ السيد حلمي الوزان ـ المرجع السابق، صفحة ٣٩٧

أن حـل المشكلة غير معـروف سلفاً، ويقتصر دور المـدرب على قيادة المناقشة والعمل عـلى حصرهـا في الموضـوع، ثم تلخيص النتائج التي تصل إليها المجموعة

المطلـب الثـاني

الأساليب العملية للتدريب

تعتـبر الأساليب العمليـة أكـثر فـاعليـة في تـدريب رجـل الشرطـة في مـواجهـة الأزمـات الأمنيـة، فهي تكسبـه المهـارة والكفـاءة في التخـطيط العلمي لتحقيق السيـطرة عـلى الأزمـة الأمنية، وعـلاوة عـلى ذلـك تكسبـه الثقـة في النفس، ويمكن تقسيم الأسـاليب العلمية إلى أربعـة أسـاليب، وهي : دراسـة الحالة، ولعب الأدوار، والمبـاريات الإداريـة، والحاسب الآلي (الكمبيوتر).

أ ـ أسلوب دراسة الحالة:

يقوم المدرب بتقديم حالة أو مشكلة أو واقعة، إلى مجموعة من المتـدربـين وهي عـادة تكـون مـطابقـة لمشكـلات العمـل الشرطي، ويطلب منهم دراستهـا ومناقشتهـا وتحليلها لاصـدار القرار الرشيد لحل هـذه المشكلة، ولا شك أن اسلوب دراسـة

الحالة يعطي قدراً أكبر من تفاعل المتدربين مع مشاكل العمل وإدراكه للخطوات والطرق التي بها يمكن الوصول إلى قرارات سليمة لحل تلك المشاكل.[1] ويتم تقديم الحالة للمتدربين إما في صورة تقرير عنها، أو فيلم سينمائي، أو على شاشة التليفزيون، أو بجهاز تسجيل صوتي، أو بتمثيل الأدوار، ثم يتم بعد ذلك إعطاء كافة المعلومات للمتدربين عن الحالة المعروضة، ثم يتم بعد ذلك إعطاء الفرصة للمتدربين بتحليل الحالة وفقاً للدراسات العملية التي تناولوها وخبرتهم في العمل، ثم بعد ذلك اقتراح البدائل لمواجهة الحالة، وأخيراً اتخاذ القرار المناسب من بين البدائل والمبررات والأسباب التي استند إليها في اتخاذ هذا القرار.

ولا شك أن المتدرب من خلال هذه المشاكل التدريبية التي يقوم بحلها بنفسه عن طريق المغلومات التي تعرض عليه، وقيامه بعد ذلك بتحليلها وتمحيصها، وإصدار القرارات المناسبة لها فيه تنمية لقدراته في مواجهة الأزمات الأمنية.

ب ـ اسلوب لعب الأدوار:

وفي هذه الطريقة يقوم بعض الأشخاص بتمثيل أدوار الأشخاص الذين تشملهم الحالة المعروضة للبحث ـ ويتم هذا

---

١ ـ منصور أحمد منصور، المرجع السابق، صفحة ٤٣٥.

التدريب عن طريق قيام المدرب بعرض التقرير المتضمن للمشكلة أو الأزمة الأمنية، ثم يعهد إلى أحد المتدربين القيام بتمثيل دور المأمور مثلاً، ويعهد إلى الثاني بتمثيل دور المواطن الذي يقوم بتقديم البلاغ الذي يشمل إحدى الأزمات الأمنية، التي يجب على الأول اتخاذ قرار بشأنها، وهكذا يؤدي كل منهما دوراً معيناً يلعبه كما لو كان هذا الدور في الواقع العملي، ويكون بقية المتدربين من المشاهدين، ويقوم المتدربون من غير المشتركين في لعب الأدوار بتقويم الاجراءات التي اتخذت من خلال مناقشات وحوار لحل المشكلة المعروضة[1]

ولا شك أن هذا الاسلوب أشبه ما يكون بتمثيلية يقوم بأداء أدوارها المتدربون المشتركون في الدورة التدريبية، ولذلك يجب إعدادها بعناية فائقة حتى يمكن تحقيق الفائدة.

جـ - اسلوب المباريات الادارية:

وهي تعتبر من أقوى وسائل التدريب العملية وأكثر الأساليب التدريبية صلاحية بالنسبة لتدريب القيادات بجهاز الشرطة، والمباراة الإدارية هي تمرين عملي تطبيقي على موقف

---

١ - علي عبدالمجيد عبده، الأصول العلمية للإدارة والتنظيم، القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٧٦ صفحة ٥٣٦.

معين من المواقف الإدارية أو أزمة من الأزمات الأمنية، ويتلخص هذا الأسلوب في عرض موقف مشابه للمواقف التي يتعرض لها ضابط الشرطة في مواقع العمل المختلفة، فيقسم المتدربين في مستوى القيادات إلى مجموعات تختص بعمل محدد بشكل يشابه نظم العمل في الواقع، ثم تعطى تعليمات لكل مجموعة عن امكاناتها وطرق العمل التي يمكن استخدامها، ثم يتم تقسيم هذا التدريب إلى مجموعة من الجولات في كل جولة يقوم المتدربون باتخاذ القرارات المناسبة وتحسب عدد الدرجات على أساس القرارات التي يتخذها كل متدرب وفق مقاييس موضوعة محددة، ثم يتم تدارس هذه القرارات وإعادة المباراة مرة أخرى لاتخاذ قرارات جديدة وفقاً للظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية المفترضة، وفي نهاية الجولات تعلن النتيجة النهائية للمجموعات المشتركة، ويسمح هذا الأسلوب بتنمية قدرات القيادات الشرطية في اختيار أفضل البدائل في إصدار القرارات، كما أنه يخلق الجدية والتنافس بين المتدربين.[1]

د ـ أسلوب الحاسب الآلي:

مع تطور نظام وأساليب الشرطة في العالم، بدأت أجهزة الشرطة في استخدام الحاسبات الإلكترونية، لحفظ المعلومات

---

١ ـ السيد حلمي الوزان، المرجع السابق، صفحة ٤٧٣.

وتصنيف وتوفير البيانات اللازمة لفروعها المختلفة، بما يحقق السرعة والدقة في استرجاع هذه المعلومات، لتحقيق وظيفة الشرطة الرئيسية وهي منع وقوع الجريمة، ومما لا شك فيه أن تدريب رجال الشرطة على استخدام الحاسبات الالكترونية في المجالات المختلفة لأجهزة الشرطة، يمثل تأكيداً واقعياً لسيادة القانون، لما تقدمه الحاسبات من سرعة فائقة في الحصول على البيانات المطلوبة، مما يؤدي إلى تيسير الإجراءات، عند التعامل مع المواطنين، وتلافي أي أخطاء قد ينجم عنها مساس بحرية المواطنين غير المخالفين للقانون، ومن جانب آخر ضبط الجناة في أسرع وقت، وبالتالي فهو يعتبر خطوة رائدة نحو التقدم لرفع كفاءة جهاز الشرطة والنهوض بالخدمات التي يقدمها في كافة المجالات.

الكمبيوتر ومنع الجريمة ميكنة نظم المعلومات

المبحث الثالث

مراحل اختيار المدربين والمتدربين

يمثل المدربون في جهاز الشرطة، عنصراً مهماً في مجال العمل التدريبي، والواقع أن الدرجات العلمية لها جانب كبير في هذا المجال، إلا أنها قد لا تكفي في حد ذاتها إذا تمثلت في قدرة الفرد على الإلقاء والتعبير دون القدرة على التأثير ونقل المعلومات بصورة تؤثر على السامع وتحثه على الرغبة في تغيير اتجاهاته وتصرفاته لصالح الجهاز ـ ولذلك يجب للمدرب أن يُحاط إحاطة شاملة بأبعاد تخصصه سواء من حيث المعلومات النظرية والتطبيقات العملية، وأن يكون مزوداً بالقدر اللازم من الثقافة التربوية والنفسية والعلاقات الإنسانية، حتى يستطيع فهم طبيعة المتدربين ويستطيع التفاعل معهم ويضمن استفادتهم واستيعابهم لما يقدمه من مواد تدريبية، كذلك يجب أن يكون ملماً بمشاكل البلاد الداخلية والخارجية، والتاريخ القومي لوطنه حتى يستطيع أن يواجه المواقف الصعبة والحرجة للمتدربين والتي قد تؤثر على أدائه لمهمته بكفاءة وثقة، ولما كان المدرب يعتبر قائداً بالنسبة لجماعة المتدربين، كان من الضروري أن تتوفر لديه المهارة القيادية.

وإذا كـان اختيـار المـدربـين من الأمـور المهمـة في مجـال التدريب في جهاز الشرطة، فـإن اختيار المتـدربين أيضـاً لتلقي الدورات التدريبية يجب أن يتم بعناية فائقـة، وذلك لأن فشـل البرنامج التدريبي احيـاناً يـرجع إلى أن التـدريب يتم اجباريـاً لجميع العاملين بالمنشأة سواء أكانـوا بحاجـة إلى هذا التـدريب فعلاً أم لا، دون تخطيط علمي لاحتيـاجاتهم التـدريبية، ولقـد أثبتت التجـارب أن التـدريب الاجبـاري دون دراسـة علميـة لـلاحتياجـات التدريبيـة، يخلق نوعـاً من اللامبـالاة والفوضى وعدم الجدية بين المتـدربين، ومن ثم كـانت الحاجـة إلى أسس لاختيـار أفضـل العنـاصر التي تسـتطيـع الاستفـادة من المنهـج التدريبي.

أولاً: مراحل اختيار المدربين:

يتم اختيار المدربين وفقاً للاحتياجـات المطلوبـة على أربـع مراحل كما يلي: [1]

المرحلة الأولى: ملء الصحيفة الشخصية:

وهي صحيفـة يطالب بهـا كل من اختـير للعمل كمـدرب حيث يقـوم بملئهـا حتى تكـون بـدايـة المعلومـات الـوافيـة عن

---

١ ـ جعفـر العبد، إعـداد المدربـين في مجال الإدارة، مقـال منشـور بمجلة الإدارة، القاهرة، إتحـاد جمعيات التنميـة الإدارية، العـدد الأول عام ١٩٧٠م صفحة ٧٠.

شخصيته وحالته العلمية والوظيفية والدورات التدريبية التي تلقاها.

المرحلة الثانية: الاختيارات:

وهي تجرى لاختيار أحسن العناصر من المتقدمين للعمل كمدربين، وهذه الاختيارات تشمل مدى استعداده وقدراته ومهارته، واختيار الميول والقيم ومدى انفعالاته، ومدى تأثيره على الآخرين، وأخيراً اختبارات مدى تحصيله العلمي.

المرحلة الثالثة: المقابلة الخاصة:

حيث يُفحص المتقدمون لمهنة التدريب فحصاً دقيقاً عن طريق المقابلة الشخصية وتتكون لجنة المقابلة الشخصية من أكثر من عضو يجمعون بين الخبرة الميدانية في التدريب والإلمام بأساليب التربية الحديثة والفهم لطبيعة النفس البشرية، واختبار أعماق الشخصية، ويتم من خلال المقابلة اختبار معلومات المتقدم لمهنة المدرب سواء في ثقافته العامة أم في ثقافته الخاصة، ومدى اتزانه وانفعالاته في المواقف المختلفة.

المرحلة الرابعة: التدريب لإعداد المدربين:

بعد تصفية المتقدمين من الضباط للتدريب، فإنه تأتي بعد ذلك المرحلة الأخيرة، وهي إعداد هؤلاء الضباط المدربين

إعداداً علمياً لتأهيلهم لكي يكونوا مدربـين أكفاء، وذلـك من خلال إعداد برنامج تدريبي لهم يتلقون فيه سيكلوجيـة التعليم وأساليب التدريب الحديثة [1]

ثانياً: اختيار المتدربين:

التدريب على إدارة الأزمات الأمنية، يقتضي اختيار أحسن العنـاصر في جهاز الشـرطـة لتلقي الـدورات التـدريبيـة، لأن التدريب استثمار، وبالتالي فإنه يجب المفاضلة بين العـاملين في الجهـاز وذلك عـلى أساس مـوضوعي واختيـار أحسن العناصر حتى يستطيعوا مواجهة الأحداث الأمنية المتوقعة وغير المتوقعـة، كذلك يجب عدم الاقتصار فقط على منح الصلاحيات للرؤساء المباشرين في اختيار المدربين ذلك لأن بعض الرؤساء المباشرين لا يولون عملية الاختيار اهتمـاماً حقيقيـاً بسبب استغراقهم في العمل ومع ذلك فإن الإسلوب العلمي لاختيـار المتدربـين يتم على المراحل الآتية:

المرحلة الأولى: تحديـد نوعيـة الأفراد المـطلوبين لـلاشتراك في البرنامج التدريبي:

حيث ترسل الجهة المسئولـة عن التدريب كتيبـاً أو منشوراً إلى كافة مديريات الأمن والإدارات الشرطية، يتضمن المستوى

---

١ ـ سليمان نظمي اسماعيل، إعداد المدربين في مجال التنـظيم والادارة، القاهرة: الجهازالمركزي للتنظيم والادارة ١٩٧٢ ص: ٢٩

الإداري المطلوب تدريبه ونوع التخصص الوظيفي والخبرة وكذلك هدف البرنامج التدريبي ومدته وتاريخ انعقاده ونظام الدراسة، ويجب ارسال هذا الكتيب إلى الجهات السالفة قبل انعقاد الدورة بفترة كافية، وذلك حتى يكون لدى جهات العمل الوقت الكافي لترشيح الشخص المناسب واتخاذ اللازم بشأن سير العمل خلال فترة تغيبه.

المرحلة الثانية: اختيار الرؤساء للمتدربين:

حيث يمنح الرؤساء صلاحية الاختيار للمتدربين على ضوء تقديرهم لحاجة مرؤوسيهم للتدريب، إلا أنه في بعض الأحيان يتم التحاق الأفراد بالدورة التدريبية اجبارياً حسب اقدميتهم في الوظيفة.

المرحلة الثالثة: إجراء مقابلات مع الأشخاص المرشحين:

حيث تقوم الجهة المشرفة على التدريب باجراء مقابلة مع المرشحين للتدريب للمفاضلة بين مرشح وآخر لقبوله في البرنامج التدريبي، وذلك لضمان تكوين مجموعة تدريبية متجانسة علمياً وثقافياً، وبصفة عامة فإن عدد المتدربين يجب ألا يكون كبيراً حتى لا يفقد البرنامج التدريبي فاعليته، كما لا يجب أن يكون صغيراً بالدرجة التي لا تحقق العائد الاقتصادي المناسب للتدريب.

الباب الثاني

أسس التدريب في مصر

تعرضنا في الباب السابق لأجهزة الشرطة المتخصصة بالتدريب في النظم الشرطية بالدول الغربية وفي مصر مع استعراض الجانب التاريخي لتطورها، وأشرنا أيضاً إلى الأسس العلمية للعملية التدريبية بكافة جوانبها، ولا شك أن التدريب هو الوسيلة التي يمكن لرجل الشرطة في مصر من خلالها تنمية معارفه، وتطوير معلوماته وتحسين أسلوب تفكيره، هذا بالإضافة إلى تزويده بالخبرات والمهارات والقدرات اللازمة لاداء عمله على خير وجه، هذا فضلاً عن تنمية ورفع سلوكه البشري، والنهوض بمستوى علاقاته الإنسانية في مجال العمل، ولذلك نقول إن التدريب يهدف إلى ما يأتي:

أولاً: الجانب السلوكي للمتدرب:

فيرمي التدريب إلى تغيير الأنماط السلوكية للمتدرب وتحريره من عادات العمل الرديئة، وبلورة أفكاره واتجاهاته لكي يتمشى مع الاتجاهات العامة في المجتمع المصري.

ثانياً: الجانب الثقافي للمتدرب:

فيهدف التدريب إلى اكساب الفرد معلومات وخبرات جديدة، وتنمية المعلومات والخبرات المتوفرة لديه.

ثالثاً: الجانب العملي للمتدرب:

حيث يزود المتدرب من خلال فترة التدريب، بالأساليب والطرق العملية الحديثة لاستخدامها بعد عودته للعمل بعد انتهاء فترة التدريب للنهوض بمستوى الأداء في المجال الذي يعمل فيه.

ولذلك نقسم دراستنا لأوضاع التدريب لرجال الشرطة في مصر إلى الموضوعات الآتية:

١ ـ الخطة الحالية للتدريب لرجال الشرطة في مصر
٢ ـ أساليب التدريب لرجال الشرطة في مصر

الفصل الأول

خطة التدريب الحالية لرجال الشرطة

رجال الشرطة في مصر يتألفون من عدد من العناصر، وهي ضباط الشرطة الذين يمثلون أعلى الفئات من حيث الثقافة والمستوى العلمي، ثم أمناء الشرطة من حملة الثانوية العامة أو ما يعادلها، وفئة المساعدين وضباط الصف والجنود الدرجة الأولى، ورجال الخفر النظاميين، وهم أقل ثقافة من الفئة الأولى والثانية، وأخيراً المجندون الذين أصبحوا الآن القطاع الأكبر لرجال الشرطة في مصر، بل يعدون الآن العصب الحيوي لجهاز الشرطة في الوقت الحاضر، وذلك بسبب اسناد كافة الخدمات الأمنية اليهم ساقص عدد جنود الشرطة المتطوعين، هذا بالإضافة إلى العاملين المدنيين الذين يعملون بوزارة الداخلية في المجالات الإدارية والمالية

وأول ما نلاحظه في العملية التدريبية في مصر، أن هناك فجوة ثقافية كبيرة بين ضباط الشرطة، وباقي الفئات الأخرى، ولذلك يجب أن يراعى عند وضع خطة التدريب تحقيق التكامل في كافة مناهج الفرق التدريبية بين كافة المستويات الشرطية، ونشير أيضاً إلى أنه أصبح يتولى مسئولية التدريب والتعليم بجهاز الشرطة المصري، جهتان رئيسيتان وهما أكاديمية

الشرطة بالنسبة للسادة الضباط، ومصلحة التدريب بالنسبة لباقي الفئات، ولكل منهما خطة منفصلة عن الأخرى.

المبحث الأول
خطة تدريب ضباط الشرطة

تختص أكاديمية الشرطة بتعليم الطلبة بكلية الشرطة، وبعد التخرج يتم تدريبهم بالمعاهد التدريبية المختلفة التابعة للأكاديمية (معهد القادة ـ معهد التدريب ـ والمعاهد الأخرى المتخصصة)، وذلك وفقاً للخطة التي تضعها كلية التدريب والتنمية لتدريب الضباط، ولذلك فإن دراستنا لخطة تدريب الضباط تشمل خطة تدريب طلبة كلية الشرطة من خلال كلية الشرطة، وخطة تدريب الضباط من خلال كلية التدريب والتنمية.

المطلب الأول
خطة تدريب طلبة كلية الشرطة

تقوم كلية الشرطة بتلقين الطلبة المقبولين بها بعد حصولهم على الثانوية العامة واجتيازهم الاختبارات التي تثبت صلاحيتهم لكي يكونوا ضباطاً ـ المواد القانونية والشرطية اللازمة لتأهيلهم لكي يكونوا ضباطاً أكفاء، كذلك تقوم

بتدريبهم التدريبات العملية والنظامية، ولذلك تقوم بوضع الخطة التدريبية اللازمة لخلق الضابط الكفء من حيث المهارة الجسمانية واللياقة البدنية العالية لكي يتحمل صعاب المستقبل، ومواجهة المواقف بكافة أنواعها، وتشمل خطة التدريب ما يلي:[1]

أولاً: المواد النظرية:

١ ـ المواد القانونية للحصول في النهاية على ليسانس الحقوق.

٢ ـ المواد الشرطية التي تؤهله للعمل في مجال الشرطة، مثل: الدفاع المدني، والإطفاء، والمفرقعات، المرور، أمن قومي، عمليات شرطة، بحث جنائي، إدارة أفراد، اللوائح والقوانين، المحاكمات العسكرية، كتابة التقارير، طب شرعي.

ثانياً: المواد العملية:

فالطالب يخضع لساعات تدريبية لكل سنة دراسية، حيث يتدرب في السنة الأولى على ما يلي:

١ ـ تدريبات عسكرية (مشاة) وهي تعمل على تطويع الطالب للحياة العسكرية

---

١ ـ بحث: تدرج وتكامل العملية التدريبية بوزارة الداخلية، إعداد مركز بحوث الشرطة، القاهرة: أكاديمية الشرطة، عام ١٩٩١م صفحة ١٥

٢ ـ الأسلحة والرماية وهي تؤهله لمطاردة المجرمين.
٣ ـ اللياقة البدنية وهي تعوده على قوة التحمل.

ثم يدرب بعد ذلك ابتداء من السنة الثانية حتى الرابعة على المواد التالية بجوار المواد السابقة:

١ ـ الخيالة وهي تساعد في إعداد الطالب بدنياً.
٢ ـ التدريب القتالي وفض الشغب «مظاهرات ـ اعتصامات» والموانع والدفاع عن النفس، وهي تعطي للطالب ثقة كاملة في نفسه، وتؤهله لمواجهة أي اعتداءات قد يتعرض لها خلال حياته الوظيفية، كذلك تؤهله لمواجهة مواقف فض الشغب، وتعوده على اقتحام الأوكار ومقاومة العصابات.

ويقوم قسم التدريب بكلية الشرطة بإعداد خطة التدريب بعد دراسة مسبقة للظروف السياسية والأمنية في داخل الدولة بصفة عامة، والظروف العالمية بصفة خاصة، كذلك يقوم قسم التدريب بمتابعة تنفيذ الخطة على مدار العام الدراسي وتقديم تقرير دوري لإدارة الكلية، موضحاً فيه خط سير الخطة ومدى نجاحها، كذلك يقوم بعمل لقاءات مع القائمين على تنفيذ الخطة للتعرف على المعوقات ووضع الحلول المناسبة.

المطلب الثاني
خطة تدريب الضباط

تضطلع كلية التدريب والتنمية بأكاديمية الشرطة برسالة تدريب ضباط الشرطة على كافة المستويات، وفي كل التخصصات وتتخذ الكلية عدداً من الخطوات والأساليب لتضمن فاعلية الخطة التي تضعها لتدريب الضباط لتحقيق الهدف المرجو منها، ويمكن حصر هذه الخطوات فيما يلي:

أولاً: حصر احتياجات مديريات الأمن:

حيث تقوم كلية التدريب والتنمية بمخاطبة كافة مديريات الأمن والإدارات والمصالح العامة لابداء ما يحتاجونه من متطلبات تدريبية وما يرون استحداثه أو تطويره في مجال الدورات التدريبية وفرقها المختلفة من واقع احتياجاتهم الأمنية الفعلية.

ثانياً: استطلاع رأي قيادات التخطيط الأمني بالوزارة:

حيث تقوم كلية التدريب والتنمية باستطلاع رأي مساعدي الوزير، في مجال أمن الدولة، والأمن العام، والتفتيش والرقابة فيما يرونه من أوجه التطوير في الموضوعات التدريبية.

ثالثاً: استطلاع رأي المتدربين:

وذلك من خلال استطلاع رأي الدارسين من خلال استمارات استقصاء الرأي، وكذلك اللقاءات المباشرة معهم.

رابعاً: إعداد الخطة:

فالخطة التي تضعها كلية التدريب يجب أن تكون على درجة كبيرة من المرونة، بحيث تستطيع أن تتمشى مع الظروف الأمنية والظواهر الإجرامية، وبالتالي يمكن أن تساير المتغيرات والتطورات على الساحة الأمنية، هذا بالإضافة إلى تلبية رغبات الجهات الأمنية المختلفة خلال العام التدريبي وأثناء تنفيذ الخطة، وذلك بعقد أي دورات تدريبية استثنائية، إذا ثبت احتياجها لتلك الدورات، وبعد أخذ موافقة السيد وزير الداخلية على ذلك.[1]

الملامح الأساسية لخطة التدريب:

تنقسم خطة التدريب إلى أربعة أنواع هي: التدريب العام والتدريب التخصصي، والتدريب المحلي، والمؤتمرات السنوية كما يلي:

---

١ ـ الخطة الشاملة لتدريب ضباط الشرطة للعام التدريسي ٩١/١٩٩٢م التي أعدتها كلية التدريب والتنمية، القاهرة، أكاديمية الشرطة المصرية، صفحة ١٥

النوع الأول: التدريب العام:

ويشمل خمس فرق وهي: فرقة التأهيل للقيادات العليا، فرقة القيادات الوسطى، فرقة القيادات الأولى، مؤتمر نواب مديري الأمن ووكلاء المصالح والإدارات العامة، مؤتمر مديري الأمن والمصالح والإدارات العامة: [1]

١ ـ فرقة التأهيل للقيادات العليا:

ومدتها ١٢ أسبوعاً من الضباط من الرتب المناسبة للإعداد لشغل وظائف القيادات العليا بالجهاز مستقبلاً وهم من رتبة العميد، وتعقد بمعهد القادة لضباط الشرطة.

٢ ـ فرقة القيادات الوسطى:

ومدتها ١٢ اسبوعاً من الضباط الشاغلين لوظائف القيادات الوسطى والذين ترشحهم الإدارة العامة لشئون الضباط، وتعقد بمعهد تدريب ضباط الشرطة.

٣ ـ فرقة القيادات الأولى:

ومدتها ١٢ اسبوعاً من رتبتي النقيب والرائد، وفقاً لترشيح الإدارة العامة لشئون الضباط، وتعقد بمعهد تدريب ضباط الشرطة.

---

١ ـ خطة التدريب الشاملة لضباط الشرطة لعام ١٩٩٢/٩١م القاهرة: أكاديمية الشرطة، صفحة ٢٢

٤ ـ مؤتمر نواب مديري الأمن :

ومدته اسبوعان، وهدفه اثراء المعارف الأساسية اللازمة لتعزيز القدرات القيادية لدى شاغلي هذه الوظائف، وتنمية المهارات الإدارية لديهم، وتعقد بمعهد القادة لضباط الشرطة.

٥ ـ مؤتمر مديري الأمن والمصالح والإدارات العامة :

مدته اسبوع وهدفه تنمية معارف شاغلي هذه الوظائف، مع مناقشة مشاكل العمل وتبادل الخبرات في هذا المجال، وتنسيق التعاون بين المديرين في الجهات المختلفة.

النوع الثاني : التدريب التخصصي :

ويضم الفرق التخصصية التي تعقد داخل أجهزة الوزارة وخارجها.

أ ـ الفرق التخصصية التي تعقد داخل جهاز الشرطة :

١ ـ مؤتمرات التنمية القيادية :

وهدفها تنمية وتطوير مهارات العاملين في هذه المجالات المتخصصة، ومدتها اسبوعان، وهي تعقد بمعهد القادة لضباط الشرطة، وعددها سبعة مؤتمرات وهي : مؤتمر تأهيل مأموري

الأقسام ومراكز الشرطة، مؤتمر مساعدي المدير للشئون الادارية والمالية، مؤتمر قيادات التدريب، مؤتمر رؤساء أقسام التخطيط، مؤتمر مساعدي المدير للأفراد والوحدات، مؤتمر مساعدي المدير للأمن العام، مؤتمر مديري شئون الخدمة.

٢ ـ فرق عمليات الشرطة:

هدفها إعداد الضباط فنياً وعملياً للقيام بتنفيذ عمليات الشرطة على أحسن وجه، ومدتها من خمسة أسابيع إلى سبعة أسابيع، وتعقد بمعهد تدريب الأمن المركزي، وعددها سبع فرق وهي: فرقة ضباط عمليات الشرطة، فرقة القناصة، فرقة الأسلحة المعاونة، فرقة عمليات الشرطة، وفرقة الأعمال القتالية، وفرقة مدرعات الشرطة، وفرقة الإعداد العسكري لضباط أقسام قوات الأمن.

٣ ـ فرقة البحث الجنائي:

وهدفها تأهيل الضباط فنياً وإدارياً للعمل في مجال البحث الجنائي والأمن العام، ومدتها من خمسة أسابيع حتى ١٢ اسبوعاً بالنسبة للفرق التي تعقد بمعهد تدريب الضباط، وهي الفرقة الأساسية للبحث الجنائي، وفرقة مكافحة جرائم الأموال العامة، وفرقة مكافحة التهرب من الضرائب

والرسوم، وفرقة الرقابة التموينية والرقابة على الأسعار، أما مؤتمر قيادات البحث الجنائي فمدته أسبوعان ويعقد بمعهد القادة لضباط الشرطة [1]

٤ ـ فرقة الأدلة الجنائية:

وتشمل ثماني فرق، وهي: إعداد الضباط لأعمال الخبرة في معاملة البصمات، وفرقة فحص آثار الأسلحة والآلات، والفرقة الأساسية لتحقيق الأدلة الجنائية، وفرقة مسرح الجريمة، وفرقة التزييف والتزوير، وفرقة فحص آثار الحرائق، والفرقة التنشيطية لفحص آثار الأسلحة والآلات، والفرقة التنشيطية لفحص آثار الحرائق. وهدف هذه الفرق هو إعداد الضباط عملياً وفنياً في مجال رفع البصمات والتعامل مع مسرح الجريمة، وكشف التزوير والتزييف، وفحص آثار الحرائق، وآثار الأسلحة، ومدد هذه الفرق تبدأ من أسبوعين حتى عشرة أسابيع، وتعقد بمعهد علوم الأدلة الجنائية.

٥ ـ فرقة الدفاع المدني:

وهي سبع فرق، حيث تشمل فرقة الدفاع المدني في الصناعة، ومؤتمر مفتش الذخيرة والمفرقعات، والفرقة الأساسية

---

١ ـ الخطة الشاملة لتدريب ضباط الشرطة لعام ١٩٩٢/٩١م، القاهرة: أكاديمية الشرطة، صفحة ٥٩.

للدفاع المدني والإنقاذ، ومؤتمر رؤساء أقسام ووحدات الإطفاء، والفرقة الأساسية للإطفاء والفحص الأولي للحرائق، وفرقة الغطس، والفرقة التكميلية للذخيرة والمفرقعات وإزالة القنابل والشراك الخداعية، وهدف تلك الفرق تنمية معلومات الضباط العاملين في هذا المجال في كل ما يتعلق بمسائل الدفاع المدني، ومدد هذه الفرق من أسبوع إلى ستة أسابيع وهي تعقد بمعهد الدفاع المدني، بمصلحة الدفاع المدني.

٦ ـ فرقة اتصالات الشرطة:

وتشمل ست فرق، وهي: فرقة تأمين الاتصالات اللاسلكية، فرقة الهندسة اللاسلكية للضباط المهندسين، الفرقة الأساسية للاسلكي، فرقة الاتصالات اللاسلكية في عمليات الشرطة، مؤتمر مديري ونواب إدارات ورؤساء أقسام شرطة النجدة، والفرقة التنشيطية للاسلكي، وهدفها تدريب الضباط العاملين في هذا المجال على الاتصالات السلكية واللاسلكية، وطرق استخدام الكود والشفرة، ومدتها من أسبوع حتى ١٨ أسبوعاً، وتعقد بمعهد اتصالات الشرطة.

٧ ـ فرقة المرور:

وتشمل الفرقة الأساسية لضباط المرور، فرقة رؤساء التراخيص بأقسام المرور بالمحافظات، فرقة عمليات المرور،

وفـرقة إعـداد قادة المـرور، وهدفهـا تنمية معلومـات الضبـاط العـاملين في المرور، وصقـل خبراتهم في حقـل تخطيط وتنـظيم وتأمين المرور، ومدتها من أربعة أسابيع إلى ٩ أسـابيع، وتعقـد بالإدارة العامة للمرور

٨ ـ فرقة الحراسات المهمة:

وتشمل فرقة حرس المحاكم والترحيـلات، فرقـة حراسـة المنشآت المهمة، فـرقة تـأمين وحـراسة الشخصيـات والمنشآت المهمة بالمسطح المائي، فرقة حراسة الشخصيات المهمة، فـرقة تأمين الـطرق والمركبـات، وهدفهـا إعداد الضبـاط العاملين في هذه المجالات والناحية العلمية والفنية للقيام بمهامهم عـلى أتم وجـه، وتعقد الفـرقة الأولى بمعهـد تدريب الضبـاط، والثانيـة بمعهد تدريب ضباط الأمن المركـزي، والثالثـة بمركـز التدريب البحري بالإدارة العامة للمسطحات المائية، والرابعة والخـامسة بمعهـد التدريب الـراقي، ومدد هـذه الفرق تتـراوح بين أربـع أسابيع وستة أسابيع.

٩ ـ فرقة إعداد معلمي التدريب:

وتشمل فرقة معلم تدريب عسكـري، فرقـة معلم اشتباك ودفاع عن النفس، فرقة معلم رماية، الفرقة التنشيطيـة لمعلمي

التدريب العسكري، فرقة معلم تربية رياضية، وهدف هذه الفرق إعداد الكوادر الفنية في هذه المجالات، حيث تعقد الفرقة الأولى بمعهد التدريب الراقي، والثانية باتحاد الشرطة الرياضي، والثالثة والرابعة بمعهد التدريب الراقي، الخامسة باتحاد الشرطة الرياضي، ومددها من أسبوعين حتى ١٥ أسبوعاً.[1]

١٠ ـ فرقة مكافحة المخدرات:

وتشمل الفرقة الأساسية لعمليات مكافحة المخدرات، وفرقة المساعدات الفنية والمراقبة في مجال مكافحة المخدرات، المؤتمر العام لرؤساء مكافحة المخدرات بمديريات الأمن، وهدفها إعداد وتأهيل الضباط العاملين في هذا المجال في مكافحة المخدرات، ومددها من أسبوع حتى عشرة أسابيع، وتعقد بالإدارة العامة لمكافحة المخدرات.

١١ ـ فرقة الحاسبات الإلكترونية ونظم المعلومات:

وهي تشمل فرقة تحليل وتصميم النظم وتخطيط البرامج، والفرقة المتقدمة لمخططي البرامج ونماذج قواعد البيانات،

---

١ ـ «الخطة الشاملة لتدريب الضباط لعام ١٩٩٢/٩١، القاهرة: أكاديمية الشرطة، صفحة ١١٦

وفرقة الإعداد الأساسي للحاسبات والنظم الآلية للوثائق، فرقة مخططي البرامج بلغة كوبول والنظم الآلية للوثائق، والفرقة المتكاملة لإدارة نظم قواعد البيانات، وهدف هذه الفرق إعداد الكوادر الفنية من الضباط العاملين في هذا المجال ومددها من عشرة أسابيع حتى ١٢ أسبوعاً، وتعقد بمعهد علوم نظم المعلومات بالإدارة العامة للمعلومات والتوثيق.

١٢ ـ فرق الشئون الإدارية والمالية:

وتشمل فرقتي الشئون المالية والإدارية والإمداد، وفرقة الإعداد الإداري لضباط المجندين، وهدفها تنمية معلومات الضباط العاملين في مجال الشئون المالية والإدارية، ومددها من ٥ أسابيع حتى ٨ أسابيع، والأولى تعقد بمعهد تدريب الضباط، والثانية بمعهد التدريب الراقي.

١٣ ـ فرقة مختلفة متخصصة:

وهي تعقد للعاملين في المجالات المتخصصة الأخرى، مثل: الفرقة الأساسية لضباط السجون، وفرقة مأموري السجون، وتعقد بمركز تدريب الضباط والعاملين بمصلحة السجون، ومدتها أربع أسابيع، وفرقة العلاقات العامة والإنسانية للعاملين في هذا المجال، وتعقد بمعهد تدريب

الضباط، ومدتها خمسة أسابيع، وفرقة القضاء العسكري للضباط العاملين بالقضاء العسكري، وتعقد بمعهد تدريب الضباط، ومدتها ستة أسابيع، ومؤتمر مديري ورؤساء أقسام شرطة السياحة والآثار، ويعقد بمعهد القادة للعاملين في هذا المجال ومدته أسبوعان، ومؤتمر قيادات التدريب المحلي، ويعقد بمعهد التدريب الراقي، ومدته أسبوع، وفرقة إعداد قادة مراكز التدريب، وتعقد بمعهد التدريب الراقي، ومدتها خمسة أسابيع، وفرقة قيادة اللنشات، وتعقد بمركز التدريب البحري بالإدارة العامة لشرطة المسطحات المائية، ومدتها ستة أسابيع، وفرقة دوريات الخيالة، وتعقد بإدارة خيالة الشرطة بمصلحة التدريب، فرقة الحرس الجامعي، وتعقد بمعهد تدريب ضباط الشرطة، ومدتها أسبوعان.

ب ـ الفرق التخصصية التي تعقد خارج أجهزة وزارة الداخلية:

ومن أمثلتها: فرقة ازالة القنابل والشراك الخداعية، وفرقة الحرب الكيمائية، وفرقة الجودو الراقية، وفرقة اللغات الاجنبية، وفرقة الصاعقة الراقية، وهذه الفرق تعد بالمعاهد المختلفة بالقوات المسلحة، ومددها تتراوح بين ٨ أسابيع حتى ١٣ أسبوعاً، وهدفها تأهيل الضباط فنياً وعملياً في هذه المجالات.

النوع الثالث: التدريب المحلي:

ويشمل التدريب المحلي أربعة عناصر كما يلي:

أ ـ التدريب الدوري السنوي:

ومدته أسبوع بالنسبة لجميع الرتب حتى رتبة المقدم، ويكتفى بيوم واحد «يوم الثلاثاء من كل أسبوع» ينتهي بضرب النار للضباط من رتب العقيد والعميد واللواء، وهو يشمل جميع الضباط العاملين بمديريات الأمن والإدارات العامة، ويعقد عادة بمراكز تدريب مديريات الأمن أو معهد التدريب الراقي بالنسبة لضباط المنطقة المركزية ومراكز تدريب المصالح وادارات المنطقة المركزية التي يوجد بها مراكز تدريب، والغرض من هذا التدريب رفع مستوى الضباط في الرماية واستخدام الأسلحة، واللياقة البدنية والاشتباك، والدفاع عن النفس، وتقوم مديريات الأمن والمصالح والإدارات العامة باخطار كلية التدريب والتنمية بأسماء الضباط موزعين على دورات التدريب أسبوعياً خلال العام التدريبي، كما توافي الكلية شهرياً ببيان أسماء الضباط الذين تم تدريبهم، وفي نهاية العام التدريبي تقام البطولة السنوية للرماية، وتشمل مسابقتي الرماية بالطبنجة، وكذا مسابقة الرماية بالبندقية [1]

---

١ ـ الخطة الشاملة لتدريب الضباط لعام ١٩٩٢/٩١م، القاهرة: أكاديمية الشرطة، صفحة ١٤٦

ب ـ التدريب في مواقع العمل:

و يباشره الرؤساء المباشرون والمحليون والمديرون كل في مجاله، وذلك بالنسبة للضباط حديثي التخرج الذين يعينون لأول مرة بجهات العمل المختلفة، وللضباط الذين ينقلون في الحركة العامة للتنقلات إلى جهات العمل المختلفة والمتباينة، ويهدف هذا النوع من التدريب الى إلمام الضباط الجدد في مجال العمل بالأسس والقواعد التي يسير عليها العمل، وظروفه من الناحية الجغرافية، والاجتماعية، والسياسية.

جـ ـ التدريب المتنقل «الطائر»:

حيث يقوم مدير كلية التدريب والتنمية بتشكيل فريق من الضباط ذوي الخبرة بحيث تتناسب خبرتهم مع الهدف الذي ينبغي تحقيقه، ويجب أن يراعى تكامل خبرات الفريق سواء في مجال تخصص معين أو عدد من التخصصات بما يحقق الهدف من هذا النوع من اللقاءات، وهدف هذا النوع من التدريب تعميم توجيهات الوزارة ومناقشتها على المستوى الإقليمي والمحلي ومناقشة مشاكل العمل واقتراح الحلول الواقعية.

د ـ الندوات العامة الدورية:

ويتم في الأسبوع الأول من كل شهر بديوان مديرية الأمن أو الإدارة، ويتم ذلك مع جميع الضباط الخالين من الخدمة،

والهدف من هذا التدريب تعريف الضباط بالأسلوب الأمثل لمعاملة الجماهير ومناقشة مشكلات العمل، والأخطاء المسلكية للضباط واقتراح الحلول المناسبة لها.

النوع الرابع، المؤتمرات السنوية:

أ ـ المؤتمرات الإقليمية:

حيث يتولى السيد مساعد وزير الداخلية للمنطقة الجغرافية بالتنسيق مع كلية التدريب والتنمية تحديد موعد المؤتمر الإقليمي ومكان المؤتمر، والغرض من هذه المؤتمرات مناقشة مشاكل العمل واقتراح الحلول المناسبة لها، ومدة المؤتمر ثلاثة أيام، ويحضر المؤتمر الضباط الراغبون في الاشتراك في المؤتمر، ويعملون بمديريات الأمن التي تتبع المنطقة الجغرافية.

ب ـ المؤتمرات النوعية:

ومن أمثلتها مؤتمر الأمن الاقتصادي الذي ينعقد وفقاً للمكان والزمان اللذين يحددهما مساعد وزير الداخلية للأمن الاقتصادي بالتنسيق مع كلية التدريب والتنمية، ويشمل كل أو بعض المصالح أو الإدارات الداخلة في هذا القطاع.

وأيضاً مؤتمر الأمن الاجتماعي، ومؤتمر الشرطة المتخصصة اللذان يتمان وفقاً للأوضاع السابقة، وتهدف تلك المؤتمرات

إلى مناقشة مشاكل العمل لتلك القطاعات وايجاد الحلول المناسبة لها.

جـ ـ المؤتمر السنوي العام للتدريب:

وينعقد هذا المؤتمر في المكان والزمان المناسبين اللذين يحددهما السيد مساعد الوزير ورئيس أكاديمية الشرطة، ويحضره ضباط أكاديمية الشرطة، وضباط مصلحة التدريب، وضباط معاهد التدريب المتخصصة المركزية والمحلية.

ويهدف هذا المؤتمر إلى مناقشة جوانب النشاط التدريبي، ووسائل تطويره، وما تم بشأن تنفيذ خطة التدريب للعام السابق، ومشكلات ومعوقات التدريب.

ونخلص من العرض السابق لخطة التدريب للضباط، إلى أن كلية التدريب والتنمية قد أخذت بمبدأ التدرج في جرعاتها التدريبية، وذلك بما يتناسب والاحتياجات الوظيفية، وفي نفس الوقت تتكامل برامج التدريب بحيث تؤهل الضباط للاضطلاع بواجباتهم الأمنية.

المبحث الثاني
خطة تدريب أفراد الشرطة

تتولى مصلحة التدريب إصدار خطة سنوية لتدريب القاعدة العريضة من أفراد الشرطة، وهم فئات الأمناء والمساعدين، وضباط الصف والجنود، والمجندون، والعاملون المدنيون، وذلك وفقاً للاحتياجات الفعلية لقطاعات العمل المختلفة، وبما يتناسب مع المستوى الثقافي لكل فئة من تلك الفئات، ويتم وضع الخطة على المراحل الآتية:[1]

١ ـ حصر الاحتياجات التدريبية:

حيث تقوم مصلحة التدريب بإصدار كتاب دوري لمختلف جهات الوزارة، في شأن حصر الاحتياجات التدريبية للعام الجديد، ويرفق به عدة نماذج «أ،ب،جـ،د» لفئات أمناء الشرطة، المساعدين، وضباط الصف والجنود، المجندين، العاملين المدنيين، ويحتوي كل نموذج من مختلف التخصصات العملية لكل فئة على حدة، والفرق التدريبية التخصصية اللازمة لكل مستوى، والمؤهلة للعمل في مجال التخصص، وتتولى كل جهة استيفاء تلك النماذج وفقاً لاحتياجاتها الفعلية

---

١ ـ بحث «تدرج وتكامل العملية التدريبية بوزارة الداخلية» أعده مركز بحوث الشرطة عام ١٩٩١م، القاهرة: أكاديمية الشرطة، صفحة ٣٠

٢ ـ حصر الإمكانات التدريبية :

حيث تقوم مصلحة التدريب، بمخاطبة كافة المعاهد التدريبية التابعة لها لموافاة المصلحة بمشروع خطتها التدريبية في كافة التخصصات، والمواعيد المقترحة للتنفيذ وقدرة استيعاب المتدربين بالمنشأة التعليمية.

٣ ـ تحليل الاحتياجات التدريبية :

عقب ورود نماذج الاحتياجات التدريبية من مختلف جهات الوزارة، تقوم المصلحة بحصر الأعداد المطلوب تدريبها في كل فئة من الفئات السابقة في العام التدريبي الجديد، وتحديد العدد الإجمالي المطلوب تدريبه في كل فرقة لمختلف الفئات.

٤ ـ إعداد الخطة :

بعد حصر الاحتياجات التدريبية لمختلف أجهزة الوزارة ودراستها وتحليلها، وحصر الإمكانات التدريبية المتاحة، تقوم مصلحة التدريب بإعداد مشروع الخطة للعام التدريبي الجديد، ويتم عرضه على السيد وزير الداخلية للتصديق عليه، ثم يبدأ التنفيذ الفعلي للخطة، حيث تتم طباعة الخطة وتوزيعها على مختلف أجهزة الوزارة للعمل بها.

الملامح الأساسية لخطة تدريب أفراد الشرطة:

تنقسم خطة التدريب لقوات الشرطة، إلى أربعة أقسام رئيسية، وهي: التدريب العام، والتأهيل للترقي، التدريب التجديدي، التدريب التخصصي وذلك كما يلي:

المطلب الأول
التدريب العام

ويشتمل هذا القسم على برامج تدريب جميع فئات العاملين النظامية والمدنية، ويتم تنفيذها في الغالب الأعم على المستوى المحلي، ويشتمل التدريب العام على خمسة أفرع، وهي: التدريب الدوري والتدريب الأسبوعي بمقر العمل، والتدريب الأساسي والعملي لأفراد الجهاز الجدد، والندوات العامة والدورية، ومسابقات الرماية.

١ ـ التدريب الدوري:

ويشمل التدريب الدوري العام، التدريب الدوري التخصصي كما يلي:

أ ـ التدريب الدوري العام:

وهدفه رفع لياقة الأفراد البدنية، وزيادة كفاءتهم في العمل، ورفع مستواهم في مختلف النواحي الانضباطية والنظامية، وأساليب الاشتباك والدفاع عن النفس، واستخدام الأسلحة والرماية، ومدة هذا التدريب اسبوع، لكافة أفراد الشرطة، ويعقد بمراكز التدريب المحلية بمديريات الأمن، ومعهد التدريب الراقي بالنسبة للمنطقة المركزية.

ب ـ التدريب الدوري التخصصي:

ويشمل التدريب الدوري للمجندين العاملين في مجال الدركات، والمجندين العاملين بقوات العمليات، ومدته أسبوع، ويجرى بأقسام وإدارات قوات الأمن.

٢ ـ التدريب الأسبوعي:

ويشمل التدريب النظامي، والتدريب الثقافي:

أ ـ التدريب النظامي:

وهدفه الزيادة المستمرة في معلومات الأفراد في النواحي النظامية والانضباطية، وكذلك استخدام الأسلحة، ومكانه جهة العمل. ومدته ساعة واحدة في الأسبوع، ويعقد صباح السبت من كل أسبوع.

ب ـ التدريب الثقافي:

وهدفه رفع المستوى الثقافي للأفراد، وتنمية معلوماتهم، وتوعيتهم قومياً ووظيفياً، ومناقشة مشاكل العمل، وأهم الأحداث الجارية، ومدته ساعة ونصف الساعة في الاسبوع، حيث يعقد يوم الأربعاء من كل أسبوع بالنسبة للأمناء، ويوم الثلاثاء لباقي الفئات.[1]

٣ ـ التدريب الأساسي والعملي:

وهو بالنسبة للمستجد من القوات، بالنسبة لإعداد الطلبة الأمناء مدته ١٤ شهراً بمعهد الأمناء، وبالنسبة للأمناء الجدد مدته اسبوعان، لتعريف الأمناء الجدد باختصاصاتهم، والإطار العملي للمهام المزمع إسنادها اليهم، ومقر هذا التدريب بموقع العمل، وأيضاً بالنسبة لجنود الشرطة الجدد بعد تعيينهم وقبل استلامهم العمل، ويعقد بمعهد تأهيل ضباط صف وجنود الشرطة بعين شمس، ومدته ١٢ اسبوعاً للجنود الملمّين بالقراءة والكتابة، و٢٤ اسبوعاً بالنسبة للجنود الأميين، ويضاف إلى ذلك التدريب العملي لهؤلاء الجنود بمقر العمل ومدته اسبوع.

---

١ ـ خطة التدريب السنوية لعام ١٩٩١/٩٠م تعدها مصلحة التدريب. القاهرة: أكاديمية الشرطة، صفحة ٣٨.

أما بالنسبة للخفراء الجدد فالتدريب الأساسي مدته ستة أسابيع ويعقد بمراكز التدريب بمديريات الأمن، وبالنسبة للمجندين الجدد لتحويلهم من اسلوب الحياة المدنية إلى الحياة النظامية، واعدادهم للعمل في جهاز الشرطة، يكون التدريب ٨ أسابيع ويعقد التدريب الأساسي لهؤلاء بالادارة العامة لتدريب قوات الأمن، والإدارة العامة للأمن المركزي، وإدارات وأقسام ووحدات قوات الأمن بمديريات الأمن بالمحافظات.

وأخيراً بالنسبة للعاملين المدنيين الجدد، يكون تدريبهم لمدة أسبوعين، وذلك بمعهد تدريب العاملين المدنيين، وذلك لإعدادهم علمياً وفنياً للعمل بجهاز الشرطة.

٤ ـ الندوات العامة الدورية:

وهي الندوات العامة الدورية للعاملين المدنيين، وكذلك المحاضرات الدورية للعمد والمشائخ، والندوات العامة لمشائخ الخفراء ووكلائهم.

٥ ـ المسابقات:

وتشمل مسابقات الرماية، ويوم التدريب، ومهرجان موسيقات الشرطة.

المطلب الثاني

التأهيل للترقي

ويشمل امتحانات التأهيل للترقي، وفرق التأهيل للترقي.

أولاً: امتحانات التأهيل للترقي:

وهي تشمل امتحانات تأهيل أفراد الدرجة الأولى للترقي إلى درجة عريف، ثم درجة رقيب، ثم درجة رقيب أول، ثم درجة مساعد أول وثان، وتعقد بمعهد تأهيل ضباط صف وجنود الشرطة، وتشمل أيضاً امتحانات ترقي المجندين الناجحين إلى درجة عريف، وإلى درجة رقيب.

ثانياً: فرق التأهيل للترقي:

١ ـ فرق التأهيل للترقي لأمناء الشرطة، وتشمل أربع فرق وهي: فرقة التأهيل للترقي في وظيفة أمين شرطة ثالث، للمساعدين وضباط الصف والجنود الحاصلين على الثانوية العامة أو ما يعادلها، لشغل وظيفة أمين شرطة ثالث، ومدة الدورة ١٦ أسبوعاً، وكذلك فرقة التأهيل للترقي إلى درجة أمين شرطة ثان، ومدتها أربعة أسابيع، وفرقة

التأهيل وفرقة التأهيل للترقي إلى درجة أمين شرطة أول، ومدتها أربعة أسابيع، وفرقة التأهيل للترقي إلى درجة أمين شرطة ممتاز، ومدتها أربعة أسابيع أيضاً، وتعقد هذه الفرق كلها بمعهد أمناء الشرطة.

٢ ـ فرقة التأهيل للترقي للرقباء أول إلى درجة مساعد ثان، ثم إلى مساعد أول، ومدة الدورة ثلاثة أسابيع، وتعقد بمعهد تأهيل ضباط صف وجنود الشرطة بعين شمس.

٣ ـ فرقة تأهيل المجندين من درجة عريف للترقي إلى درجة رقيب، ومدة الدورة أسبوعان، وهي تعقد بجهات عملهم.

المطلب الثالث
التدريب التجددي

وهي الدورات التنشيطية للأمناء والمساعدين وضباط الصف والجنود والمجندين والعاملين المدنيين.

أولاً: أمناء الشرطة:

ويتضمن هذا الفرع ٦ فرق تدريبية تجددية كما يلي:[1]

---

١ ـ خطة التدريب السنوية لعام ١٩٩١/٩٠م، القاهرة: أكاديمية الشرطة، صفحة ٩٥

١ ـ الفرقة التجددية لمساعدي معلمي التدريب:

وهـدفها تنشيط معلومـات الأمنـاء مسـاعـدي معلمي التدريب العسكري، وتنمية مهاراتهم وصقل قدراتهم في مجـال التـدريب، ومدتهـا أربعـة أسـابيـع، وتعقـد بمعهـد التـدريب الراقي.

٢ ـ الفرقة التجددية لمساعدي مخططي البرامج:

وهي تدريب الأمناء العاملين في هذا المجال، ومدتها خمسة أسابيع، وتعقد بالإدارة العامة للمعلومات والتوثيق.

٣ ـ الفرق التجددية للأمناء العاملين في الحاسبات العلمية:

ومدتها خمسـة أسابيـع وتعقد بـالإدارة العامـة للمعلومات والتوثيق.

٤ ـ الفرقة التجددية لصيانة المبرقات:

وهـدفها تجـديد معلومـات الأمناء الـذين يعملون في هـذا المجال، وتعقد بمعهد اتصالات الشرطة

٥ ـ الفرقة التجديدية للأمناء العاملين بالمرور:

وهدفها تنمية معلومات الأمنـاء العاملين في هـذا المجال، وصقل مهاراتهم في تنظيم المرور، ومدتها ثلاثة أسابيع، وتعقـد بمركز تدريب إدارة مرور القاهرة.

٦ ـ الفرقة التجديدية لمحو الأمية:

وهدفها تعريف الأمناء العاملين في مجال محو الأمية بأحدث الوسائل والأساليب في مجال تعليم الكبار ومحـو الأمية، ومـدتها أسبوع واحد، وتعقد بمعهد التربية العمـالية بـالمؤسسة الثقـافية العمالية (الجامعة العمالية).

ثانياً: المساعدون وضباط الصف والجنود:

وتشمـل عدد ١٦ فـرقة تـدريبية تجـديـة، وهي الفـرقـة التجديدية لمساعدي معلمي التدريب العسكري، ومدتها أربعـة أسابيع، وتعقد بمعهد التدريب الراقي، وفرقة الهجـانة الـراكبة ومدتها أسبوعان، وتعقد بإدارة هجانة الشرطة، وفرقة قصـاص الأثر والأدلاء، ومدتها أسبوعان، وتعقد بإدارة هجانة الشرطة، وفرقة الخيالة الراكبة، ومدتها ثلاثة أسابيع، وتعقد بإدارة خيالة الشرطة، وفرقة أعمال البيطرة، ومدتها أسبوعان، وتعقد بإدارة خيـالة الشـرطة، وفـرقـة إعـدام الكـلاب الضـالـة، ومـدتهـا

أسبوعان، وتعقد بإدارة خيالة الشرطة، وفرقة عازف الآلات الموسيقية، ومدتها أربعة أسابيع وتعقد بإدارة موسيقات الشرطة، وفرقة الغطس، ومدتها خمسة أسابيع، وتعقد بمصلحة الدفاع المدني «مركز طب الأعماق بدمياط»، وفرقة معلمي الدفاع المدني والإطفاء، ومدتها أسبوع بمعهد الدفاع المدني، وفرقة تأمين مرافق الكهرباء، ومدتها أسبوعان بمركز تدريب الإدارة العامة لشرطة الكهرباء، وفرقة حراس السجون ومدتها أربعة أسابيع، وتعقد بمركز تدريب الضباط والعاملين بمصلحة السجون.

ثالثاً: المجندون:

وتشمل أربع فرق تدريبية تجددية وهي:

١ ـ الفرقة التجددية للهجانة الراكبة، ومدتها أسبوعان، بإدارة هجانة الشرطة.
٢ ـ الفرقة التجددية للخيالة الراكبة، ومدتها ثلاثة أسابيع بإدارة خيالة الشرطة.
٣ ـ الفرقة التجددية للمجندين العاملين بالمرور، ومدتها ثلاثة أسابيع بمركز تدريب المجندين بإدارة المرور
٤ ـ التدريب اليومي للمجندين، ومدته أربعة ساعات يومياً بمجمع وحدات فرق الأمن.

رابعاً: العاملون المدنيون:

وتشمل عشر فرق في مجال قانون العاملين، وأعمال الضرائب، والشئون المالية، وأعمال التأمين والمعاشات، وعمال السجل المدني، مجال الحاسبات العلمية ومخططي البرامج، والعاملين في المؤسسات العقابية، وتتراوح هذه الفرق بين أسبوعين وخمسة أسابيع، وتعقد بمعهد تدريب العاملين المدنيين، ومصلحة الأحوال المدنية، والإدارة العامة للمعلومات والتوثيق، ومصلحة السجون.

المطلب الرابع
التدريب التخصصي

ويتضمن جميع دورات الفرق التخصصية التي تعقد خلال العام التدريبي للأمناء والمساعدين وضباط الصف والجنود، والمجندين والعاملين المدنيين، وذلك لإعدادهم عملياً وفنياً للقيام بمهامهم التخصصية على أتم وجه.

١ ـ التدريب التخصصي للأمناء:

ومن أمثلة ذلك فرق حراسة الشخصيات المهمة وتأمين الطريق، فرقة الأمن العام، فرقة الشئون المالية والإدارية،

والفرقة المختلفة المتعلقة بالتدريب على الحاسبات الآلية، وفرقة تشغيل وصيانة الأجهزة اللاسلكية، وفرقة الأدلة الجنائية، وفرقة العمليات بالمسطحات المائية، وفرقة السياحة ـ وتتراوح مدد هذه الفرق من أربعة أسابيع حتى ٢٤ أسبوعاً، وتعقد في الغالب بالجهات المتخصصة.

٢ ـ التدريب التخصصي للمساعدين وضباط الصف والجنود:

ومن أمثلتها: فرقة حراسة الشخصيات المهمة وتأمين الطريق، والأمن العام والتدريب على الآلة الكاتبة، والشئون المالية والادارية، والإمداد والتموين، وفرقة التدريب على الآلات الموسيقية المختلفة، وفرقة المرور، وفرقة عمليات المسطحات المائية، وفرقة الأدلة الجنائية، وفرقة سائق سيارة الإطفاء، وحراسة السجون، وتأمين مرافق الكهرباء، وفرقة إعداد معلمي محو الأمية، وتتراوح مدد هذه الفرق من ثلاثة أسابيع إلى ١٨ أسبوعاً، وتعقد عادة بمعهد التدريب الراقي في معظمها، والباقي بالجهات المتخصصة المختلفة.

٣ ـ المجندون:

ومن أمثلتها: فرقة جماعة التأمين والحراسة، وفرقة سباكة، وتوصيلات كهربائية، عامل بناء، والتدريب على الآلة

الكاتبة، فرقة هجانة راكبة، وعازف موسيقى، قيادات لنشات، وفرقة الإطفاء والإنقاذ، وفرقة حرس الجامعات، فرقة مدرعات الشرطة، والتدريب على الأعمال القتالية، وفرقة التدريب على أعمال الدركات، وفرقة قيادة السيارات والموتيسكلات، وفرقة المرور، وتأمين السجون. ويلاحظ هنا أن المجندين أصبح يسند إليهم كافة الأعمال الأمنية بعد تناقص أعداد الجنود المتطوعين، وتعقد هذه الفرق في معظمها بمعهد التدريب الراقي، والباقي بالجهات المتخصصة.

٤ ـ العاملون المدنيون:

ومن أمثلتها: فرق السكرتارية، والحسابات، والشئون الإدارية والتأمين والمعاشات، والشئون المخزنية، والعقود والمشتريات، وفرقة الإحصاء والتخطيط، والتدريب على الآلة الكاتبة وصيانتها، والفرق المتخصصة بمجال العمل بالجوازات، والعلاقات العامة والإنسانية والتسجيل الجنائي، وتصاريح العمل، والأحوال المدنية، والتدريب على استخدام الحاسبات الآلية، وتراخيص المرور، والعمل بالمؤسسات العقابية.[1]

---

١ ـ خطة التدريب السنوية لعام ١٩٩١/٩٠م ـ القاهرة: مصلحة تدريب الشرطة، صفحة ٣٣٥.

- ونخلص من العرض السابق لخطة تدريب أفراد الشرطة التي تضعها مصلحة التدريب، إلى أنها تقوم أساساً على كفالة تدرج مستويات المناهج تبعاً للمستوى الثقافي للدارسين، واتساق مناهج التدريب مع الأعمال المنوطة بكل فئة من فئات الشرطة (أمناء ـ مساعدين وضباط صف وجنود ـ مجندين ـ عاملين مدنيين) هذا بالاضافة إلى إعداد المدربين والمعلمين ومساعديهم في كافة مجالات التدريب العسكري والرياضي والرماية والتشكيلات. وذلك بهدف الوصول بالعاملين في جهاز الشرطة لأقصى درجات الفاعلية في سرعة الإنجاز وتحسين الأداء، وتقديم الخدمات الأفضل للجماهير، وحسن معاملة المواطنين، مع أداء الدور الأمني على أتم وجه.

- كذلك نلاحظ ان الخطة تتضمن الاستمرارية لسياسة محو الأمية للجنود بقصد القضاء الكامل على الأمية بين جنود الشرطة، مع مواجهة ظاهرة الردة إلى الأمية عن طريق عقد دورات تنشيطية مستمرة على المستوى المحلي، تمثل حياهم نوعاً من الممارسة المنظمة للقراءة والكتابة، حتى يصلوا إلى الإجادة الكاملة لها.

الفصل الثاني
أساليب تدريب رجال الشرطة في مصر

تعتبر خطة التدريب، وأساليب التدريب عمليتين متممتين لبعضهما، وتسيران جنباً إلى جنب حتى يمكن تنفيذ العملية التدريبية على أتم وجه، ولذلك فإننا سوف نتناول أساليب تدريب الضباط، ثم بعد ذلك أساليب تدريب القوات، وفي النهاية سوف نتناول معوقات التدريب.

المبحث الأول
أساليب تدريب الضباط

تستخدم كلية الشرطة، وكلية التدريب، الأساليب العلمية لتدريب الطلبة وتدريب الضباط بمستوياتها الثلاثة، وهي: القيادات العليا، والقيادات الوسطى، والقيادات الأولى.

وتنحصر هذه الأساليب كما سبق أن تناولنا في: أساليب نظرية، وأساليب عملية، ولذلك نتناول كل نوع من هذه الأساليب بالنسبة لطلبة كلية الشرطة، وضباط الشرطة.

المطلب الأول

أساليب تدريب طلبة الكلية

يتضمن تدريب طلبة كلية الشرطة أساليب نظرية وأساليب عملية كما يلي:

أولاً: الأساليب النظرية:

حيث تأخذ كلية الشرطة بأسلوب المحاضرة، بالنسبة للدراسات القانونية، والدراسات الشرطية، كما تأخذ بأسلوب الندوات العامة، لشرح أبعاد المجتمع وظروفه الاقتصادية والاجتماعية، والسياسية، وبيان المشاكل العامة، وطرق مواجهتها.

ثانياً: الأساليب العملية:

حيث تقوم كلية الشرطة بتنفيذ برنامج التدريب العملي للطلبة بحيث يحصلون على الجرعة التدريبية التي تؤهلهم للعمل بأي موقع في الوزارة ويتضمن ذلك ما يأتي: [1]

---

١ ـ بحث تدرج وتكامل العملية التدريبية بوزارة الداخلية» إعداد مركز البحوث عام ١٩٩١م القاهرة: أكاديمية الشرطة، صفحة ٣٨.

١ ـ الأسلحة والرماية :

هنـاك برنـامج متـدرج يتلقـاه طلبـة الكليـة في الأسلحـة والرماية، بدءا من السنة الأولى حتى السنة الرابعة، حيث يبـدأ طلبـة السنة الأولى بـدراسة البنـدقيـة (لى انفيلد) كنـظريـة من نظريات عمل السلاح واستعماله، التعمير والتفريغ اليدوي ثم يتم بعـد ذلك دراسـة البندقيـة الـروسي (٦٢, ٧×٣٩) ويقـوم الطالب بالتدريب على الرماية بهذا السلاح.

وفي السنة الثانيـة يقوم الـطالب بدراسـة الطبنجـة حلوان (٩مم طـويل) وتـدريبه عـلى الرمـاية بهـا، وفي السنـة الثـالثـة والرابعة، تتم مراجعة مـا سبق دراسته عـلى السلاح، البنـدقية الروسي، والطبنجة ٩مم طويل، ويؤدي الطالب تمارين الرماية عليها بميدان الرماية بالكلية

٢ ـ اللياقة البدنية :

يبـدأ طلبـة الكليـة اعتبـاراً من السنـــة الأولى حتى السنـة الرابعة بتلقي برامج ليـاقة بـدنية متنـوعة (تمـرينات سـويدي ـ اختراق ضاحية ـ سباحة ـ اجتياز موانع ـ لقاءات رياضية) هذا بالإضافة إلى اللياقة البدنية المتخصصة لطلبة الفرقة الرياضية.

٣ ـ الدفاع عن النفس:

حيث تقوم الكلية باعطاء الطلبة تدريبات وتمارين في الاشتباك لطلبة السنة الثانية، والملاكمة للسنة الثالثة، والدفاع عن النفس للسنة الرابعة، كماأضافت الكلية مادة الكرتيه لطلبة السنتين الثانية والثالثة، لمواكبة التطور الحديث في الأساليب الإجرامية

٤ ـ التدريب القتالي وفض المظاهرات (عمليات الشرطة):

لقد تميزت السنوات الأخيرة بظهور نوعيات جديدة من الجرائم (كالتطرف والإرهاب)، لم تكن موجودة من قبل، وهي تقتضي حدوث اشتباك ومواجهات فعلية مع أطراف خارجة عن القانون، لذلك يتلقى الطالب اعتباراً من السنة الثانية حتى الرابعة، التدريبات القتالية، وأساليب فض المظاهرات كاستخدام الغازات المسيلة للدموع، واستخدام العصي والدروع.

٥ ـ التدريب العسكري للمشاة:

وهو يبدأ من السنة الأولى حتى السنة الرابعة، وهذا التدريب يسهم في نقل الطالب من الحياة المدنية إلى الحياة

النظامية، ثم يتدرج الطالب في التدريب حتى يصبح مؤهلاً في السنة الرابعة للنداء على الفصائل وقيادتها في الحياة العملية بعد التخرج، وفي كافة مواقع الشرطة.

٦ ـ الخيالـة:

وبرنامج الخيالة بالكلية يهدف إلى تدريب الطالب على ركوب الخيل، كما أنه يعتبر نوعاً من أنواع اللياقة البدنية التي تؤهل الطالب جسمانياً لتحمل المشاق أثناء الخدمة، ويؤخذ على النظام التدريبي بكلية الشرطة، ان الدراسات النظرية بشقيها القانوني والشرطي تطغى على الجانب التدريبي العملي بشكل واضح، فمتوسط ساعات التدريب اليومي للطالب لا يتجاوز ساعة وربع الساعة بالمقارنة بالدراسة النظرية التي يصل زمنها إلى حوالي خمس ساعات ونصف الساعة يومياً ومع ذلك فإن البرنامج التدريبي الحالي يؤهل الطالب للعمل كضابط شرطة في الحياة العملية، بمختلف مواقع الجهاز، حيث يستكمل باقي التدريبات العملية التخصصية المتاحة بمعاهد التدريب المختلفة.[1]

---

١ ـ بحث تدرج وتكامل العملية التدريبية بوزارة الداخلية، القاهرة: أكاديمية الشرطة المصرية، صفحة ٤٣،

المطلـب الثانـي

أساليب تدريب الضباط

تـأخـذ كليـة التـدريب والتنميـة، بـالأسـاليب العلميـة للتـدريب، سواء الأسـاليب النظريـة، أو الأساليب العمليـة، وذلك كما يلي:

أولاً: بالنسبة للقيادات العليا:

أ ـ المواد النظرية:

ومعظمها تتعلق بالعملية الإداريـة، سواء من حيث أسس التخـطيط للقيـادات، سيكـولـوجيـة القيـادة، واتخـاذ القـرار الإداري، لغـة انجليزيـة وتبادل الخبـرات، استراتيجيـة الأمن القومي، وأساليب التفتيش والرقابة، كتابة التقارير، والندوات العامة التي يحضرها كبار رجال الدولة لمناقشة المشاكل القـائمة، سـواء المشاكـل الاقتصاديـة، أو السياسيـة، أو الاجتمـاعيـة، ووسائل الحل المقترحة ودور قيادات الشرطة في حلها.

٢ ـ المواد العملية:

وتشمل المباريـات الإدارية واللياقة البـدنية، والـرمايـة، والرحلات الثقافية، وتتم المبـاريات الإداريـة بعد دراسـة مادة

عمليـات الشرطـة وتنظيم الخـدمات والاحتفـالات، وأساليب فض الشغب من الناحية النظرية، ثم يتم بعد ذلك تسليم كـل فرد من الدارسين مذكـرة تتضمن حالـة أمنية معينـة مناظـرة لما يحدث في الواقع فعلاً، حيث يقوم الضابط المتدرب بعمل خطة نظرية لمواجهة الحالة الأمنيـة، تتضمن عدد القـوات التي تعمل معه، الإمكانات المستخدمة، ووسائـل الاتصال، والتسليـح، ثم يجـري بعد ذلـك اجراء المبـاريات الادارية بطريقـة عملية حيث يقسم الـدارسـون إلى مجمـوعـات يمثلون مـديـر الأمن، ومدير إدارة الدورية اللاسلكية، ضابط اتصال المديرية، أربعة مساعدين للمدير حسب طبيعة المشروع المقدم، ويقوم صاحب المشـروع والمكلف بلعب دور مـديـر الأمن، بشـرح مـوضـوع خطته لمـواجهة الحـالة الأمنيـة، ثم تقوم لجنـة الاختبار بعـرض مواقف معينة تستدعي من المتدرب اتخاذ قرارات معينة، ثم يتم بعد ذلك تقويم تلك القرارات التي اتخذت.

كذلك يدخل في التدريب العملي تخصيص أحد الدارسين كل أسبوع كـرائد للمجمـوعة، حيث يقـوم باستقبـال وتوديـع المحاضر، والتتميم على الـدارسين، ويكـون حلقة اتصـال بين إدارة المعهد والدارسين، ويقدم تقـريراً لإدارة المعهـد يبين فيـه ملاحظاته في اليوم التـالي، وهذا الأسلوب يعـود الدارس عـلى الأساليب العلمية لقيادة الجماعة.

ثانياً: القيادات الوسطى والقيادات الأولى:

١ ـ المواد النظرية:

وينقسم المنهج إلى مواد أساسية، ومواد مساعدة كما يلي:

أ ـ المواد الأساسية:

وتشمل التعريف بعلم الإدارة العامة وعناصره، الاتصالات وماهيتها وأهميتها، الرقابة وأنواعها والأجهزة القائمة عليها، عمليات الشرطة من الناحية النظرية، والرأي العام، والتغيرات الاجتماعية وأثرها على الجريمة، وعلم النفس الجنائي، وأسباب الحفظ والبراءة، والمراقبات والتحريات لفرق البحث الجنائي.

ب ـ المواد المساعدة:

وتشمل التسجيل الجنائي، شئون الضباط من حيث قواعد التنقلات والترقيات والتقارير السرية، تخطيط القوى العاملة، الشئون المالية، القضاء العسكري، قانون العمد والمشائخ، إدارة وتأمين السجون المركزية، اللغة الإنجليزية، قانون الطوارىء، كتابة التقارير، الرقابة والتفتيش.

هذا بالإضافة إلى الندوات واللقاءات التي يحضرها كبار رجال الدولة ومفكروها في شتى المجالات. وكذلك يسهم ضباط الفرق التدريبية في التعرف على مشاكل جهاز الشرطة وتعوق تحقيق الأمن بمفهومه الواسع وذلك من خلال البحوث الجماعية، للوصول إلى الحلول العلمية والعملية لها.

٢ ـ المواد العملية: [1]

أ ـ تبادل الخبرات:

حيث يقوم السادة الضباط في شتى المجالات بتبادل الخبرات فيما بينهم بقصد تمكينهم من الوقوف على طبيعة الأعمال التي يقوم بها ضباط الشرطة في مختلف التخصصات، من خلال تجارب الضباط العملية المختلفة، سواء التجارب الفاشلة، أو التجارب الناجحة، وبذلك يكتسبون الخبرة المطلوبة.

ب ـ الرماية:

حيث يقوم الضباط المتدربون، بالتدريب على الرماية بالعديد من أنواع الأسلحة، بقصد زيادة المهارة في استعمال السلاح.

---

١ ـ دليل الدارسين بمعهد تدريب ضباط الشرطة الصادر في عام ١٩٩١م. القاهرة: أكاديمية الشرطة، صفحة ٣٤.

جـ ـ اللياقة البدنية :

حيث يقوم معهد التدريب لضباط لشرطة يومياً بتنظيم طوابير اللياقة البدنية، قبل بداية المحاضرات الصباحية لمختلف الفرق التدريبية، لتنمية القدرات الرياضية، ورفع مستوى اللياقة البدنية للسادة الضباط المتدربين.

د ـ التدريبات العسكرية :

حيث يقوم المعهد بتدريب السادة الضباط تدريباً ميدانياً على كيفية مواجهة التشكيلات العصابية في مختلف الظروف الطبيعية والبيئية وكيفية اجتياز الموانع بمختلف أنواعها وأشكالها.

هـ الزيارات الميدانية والثقافية :

حيث ينظم المعهد العديد من الزيارات الميدانية لمختلف الجهات ذات الطبيعة المتصلة بالعمل الشرطي حتى يقف الضباط على طبيعة الأعمال المكملة لأعمالهم، الأمر الذي يؤدي الى الإلمام الكامل بالعملية الإدارية وخط سير العمل ورفع مستوى أدائه، كما يقوم المعهد بتنظيم العديد من الرحلات الثقافية لاطلاع السادة الضباط المتدربين على كل جديد ومستحدث في شتى المجالات والعلوم.

المبحث الثاني

أساليب تدريب أفراد الشرطة

ينقسم المنهج التدريبي الذي تضعه المعاهد التدريبية التابعة لمصلحة التدريب إلى أساليب نظرية وهي : أسلوب المحاضرة النظرية، وأسلوب الندوة، وأسلوب المناقشة الحرة، حيث يلقن الدارس من خلال هذه الأساليب النظرية بالمعلومات والخبرات عن طريق مدربين متخصصين ومؤهلين لتنفيذ الخطط التدريبية

وبجانب الأسلوب النظري، يوجد الأسلوب العملي ويشمل الطوابير العسكرية والبيانات العملية، حيث يتم تدريب الفرد على مجموعة من المواقف المختلفة التي يمكن أن يتعرض لها خلال حياته العملية، بحيث يستطيع أن يواجهها بسرعة وبحسن تصرف.

وتختلف أساليب تدريب أفراد الشرطة سواء الأمناء أو المساعدين وضباط الصف، أو جنود الدرجة الأولى، والمجندين والموظفين المدنيين، حسب نوعية التدريب والتخصص، فلكل نوع تخصصي الأسلوب التدريبي الذي يصلح ويتلاءم معه، كذلك يختلف أسلوب التدريب حسب عدد المتدربين.

فتدريب مجموعة صغيرة العدد، يختلف عن تدريب مجموعة كبيرة. وأخيراً فإن تدريب قوات الشرطة يختلف باختلاف المستوى الثقافي للمتدربين، فتدريب الأمناء يختلف عن تدريب المساعدين وضباط الصف والجنود، وهؤلاء يختلف تدريبهم عن تدريب المجندين، وتدريب العاملين المدنيين يختلف عن القوات النظامية، كما أن الجنود الذين يجيدون القراءة والكتابة يختلف تدريبهم عن تدريب الجنود الأميين.

المبحث الثالث
معوقات التدريب

من العرض السابق لخطة التدريب لرجال الشرطة في مصر، نجد أن معاهد الشرطة بكافة أنواعها قد وضعت الخطط والبرامج بشقيها النظري والعملي اللذين يكفلان زيادة المعارف العلمية لدى الكوادر الأمنية بمختلف مستوياتها، بحيث تؤدي إلى تطوير معدل الأداء الأمني كيفاً وكماً، وذلك لمواجهة الأحداث الأمنية المتوقعة ولكن برغم ما توحي به هذه الخطط من رشد وكمال، فإن الواقع قد خالف ذلك، فقد ظهر في الآونة الأخيرة بعض نقاط الضعف وذلك يرجع للأسباب الآتية:

أولاً: التدريب حسب التدرج الوظيفي:

فمعاهد تدريب الضباط، ومعاهد تدريب القوات، تحرص على تنظيم الفرق التدريبية على مدار حياة الضباط والقوات الوظيفية طبقاً لتخصصاته، بحيث تزوده مع ارتقائه الوظيفي بجرعات أخرى متدرجة تتناسب مع كل مستوى وظيفي وينطبق هذا على جميع فئات رجال الشرطة من ضباط، وأمناء ومساعدين وضباط صف وجنود ومجندين، إلا أن احتمالات تعرض هذه الفئات للنقل من فرع إلى آخر، أو من نشاط متخصص إلى نشاط آخر متخصص أيضاً حيث تختلف هذه الأنشطة من حيث طبيعتها واحتياجاتها التدريبية، ومن حيث التدرج الوظيفي فيها، كل ذلك يقطع حلقة التدريب وفقاً للتدرج الوظيفي، ويجعل العملية التدريبية ليس لها العائد المنشود ويرفع التكلفة التدريبية.

ولذلك فإننا نرى أنه لمواجهة هذا المظهر السلبي للتدريب، أن توضع معايير موضوعية للتخصصات الشرطية، بحيث يعين رجل الشرطة في المكان المناسب له، مع ضمان الاستقرار الوظيفي له أطول مدة ممكنة، وبالتالي نضمن العائد التدريبي من ناحية، وتحقيق الاستقرار النفسي لرجال الشرطة من ناحية أخرى بما يكفل زيادة انتاجهم وانضباطهم في العمل.

ثانياً: تكامل مناهج التدريب:

تقوم كلية التدريب، ومصلحة التدريب باجراء التنسيق بينهما عند وضع الخطة التدريبية الخاصة بكل منهما حتى يتحقق التكامل التدريبي في كافة مستويات الشرطة، ومما لا شك فيه أنه بالنسبة لبعض الفرق التي يتم عقدها بمعهد التدريب الراقي بالنسبة لكافة مستويات الشرطة سواء الضباط أو الأفراد يتحقق فيها هذا التكامل على أحسن وجه، ومن أمثلة ذلك فرقة معلم رماية ضباط ومساعد معلم رماية أفراد، وفرقة معلم تدريب ضباط، ومساعد معلم تدريب أفراد، فاتحاد الجهة التي تقوم بعملية التدريب بالنسبة للضباط والأفراد يؤدي إلى تكامل المناهج التدريبية وينعكس ذلك على العائد التدريبي لتلك الفرق.

ولكن هذا التكامل التدريبي المنشود بمعناه العلمي، غير متحقق بشكل كامل بالنسبة لكافة الفرق، وذلك يرجع لإنفراد كل جهة من جهات التدريب، سواء كلية التدريب والتنمية بالنسبة للضباط، ومصلحة التدريب بالنسبة للأفراد، بوضع الخطة التدريبية الخاصة بها لكل فئة من تلك الفئات، يضاف إلى ذلك الفرق الشاسع بين المستوى الثقافي للضباط وبين أفراد الشرطة.

ونحن نرى لحل هذه المشكلة، انشاء هيئة عليا للتدريب بوزارة الداخلية تقوم بوضع السياسة العامة للتدريب على كافة المستويات، حيث تراعي المستوى الثقافي لكل فئة من فئات جهاز الشرطة، وتلزم كلا من كلية التدريب والتنمية ومصلحة التدريب، بتنفيذ تلك السياسة وبالتالي يتحقق التكامل في مناهج التدريب.

ثالثاً: اهتمام القيادات بالتدريب:

التدريب في جهاز الشرطة يخصص له مبالغ ونفقات كبيرة وبالتالي فإنه يجب أن يكون هادفاً ومثمراً وجاداً، وليس شكلياً حتى لا يكون مضيعة للوقت والجهد والمال. ومع ذلك فإننا نلاحظ أن بعض القيادات لاتهتم بالتدريب الفعلي، وإنما تقتصر على الوقوف على التدريب الشكلي دون الاهتمام بمضمونه، أو العمل على تطويره ليساير حقيقة ما يتربص بالحالة الأمنية من أخطار متنوعة

ولحل هذه الظاهرة، هو حث القيادات الشرطية من خلال المؤتمرات التدريبية وفرق القيادات العليا على اعطاء مزيد من الاهتمام بالتدريب العملي بحيث يشكل هذا التدريب المساحة الكبرى من البرامج التدريبية، مع دراسة الاحتياجات التدريبية بأسلوب علمي سليم، وتدعيم أماكن التدريب

بمديريات الأمن المختلفة، مع اختيار المدرب الكفء والمتدرب الصالح.

رابعاً: استمرار الخدمات الأمنية بطريقة نمطية:

فلقد دأبت بعض مديريات الأمن على تنظيم الخدمات الأمنية بطريقة نمطية متكررة، وترتب على ذلك أن الأجهزة الأمنية المختلفة التابعة للمديرية أصبحت تقوم بتنفيذ دورها بطريق اعتيادي، حيث تتوارى فيه تفاصيل الخطة الأمنية، واختفت فيه الأدوار التنفيذية، وأدى ذلك إلى ظهور بعض نقاط الضعف والقصور خلال المواجهات الأمنية.

ولمواجهة هذه الظاهرة نرى إعداد برامج خططية متنوعة لمواجهة الأزمات الأمنية، حيث يتم التدريب عليها من خلال لعب الأدوار أو المباريات الإدارية، أثناء تدريب القيادات العليا بمعهد القادة لضباط الشرطة.

خامساً: الاسترخاء الأمني:

وذلك نتيجة لاستشراء حالة التهاون والخمول والاستهتار بين بعض الأفراد العاملين بجهاز الشرطة، وقد يكون ذلك نتيجة للإسراف في الثقة، حيث فسر البعض حالة الاستقرار

الأمني على خلاف الواقع والحقيقة، رغم أن ذلك قد يكون سببه عوامل أخرى قد أسهمت في هذا الاستقرار، ثم يفاجأون بعد ذلك بالحدث الأمني الجسيم الذي يشل تفكيرهم فلا يستطيعون مواجهته، فينكشف تقصيرهم.

ويمكن مواجهة هذه الظاهرة باختيار أحسن العناصر الشرطية في عملية التدريب، حتى تتوافر لدى الجهاز القيادات الصالحة لاصدار القرارات الرشيدة للسيطرة على الأزمات الأمنية.

سادساً: الاستنزاف الأمني:

وذلك نتيجة للتوسع في الخدمات الأمنية المتزايدة في كافة مجالات العمل الأمني، بشكل يجعلها تتحمل العديد من الواجبات، ويفرض عليها المزيد من الأعباء الأمر الذي غالباً ما يعوق بعض الطموحات التدريبية، ويحول دون اتمامها وفقاً للتصور المنشود، مما يؤدي إلى عدم تدريب القيادات على مواجهة الأزمات الأمنية، ومن ثم يقتصر التدريب لتلك القيادات بعد حدوث المواجهة الواقعية للأحداث الأمنية.

ولحل هذه المشكلة نرى ضرورة إحداث توازن معقول ودائم بين مقتضيات الاستنزاف الأمني بمتطلباته المختلفة، وبين

اعتبارات الإدخار الأمني بضروراته المتباينة حتى لا يطغى الأول على الثاني بشكل يحول في النهاية دون امكـان مواجهـة الأزمات الأمنية والتصدي لها برجال مدربين تدريباً جيداً عليها.

الخاتمـــة

لم تعـد الوظيفـة الأمنية في الـوقت الحالي، مقصـورة عـلى مواجهة الجريمة بالأساليب الشـرطية التقليـدية المعـروفة، فقـد اقتضى التغير الذي أصاب وجه الأحداث الأمنية التي وقعت في الـوقت الحالي ـ سـواء في مصر أو بـاقي دول العـالم، من حيث طبيعة الفن الإجرامي المنفذ والمخطط لهـا ـ ضرورة البحث عن الـوسائـل الكفيلة لحسن مواجهتهـا والحيلولة دون وقـوعهـا في المستقبل أو عدم تكرارها.

ولقـد استعـرضنـا في البـدايـة التـطور التـاريخي لأجهـزة التـدريب بهيئات الشـرطة بـالدول الغـربيـة، وهي: ألمـانيـا، وفرنسا، وانجلترا، والولايات المتحدة، ثم مصر حيث تبين لنا أن مصر مـرت بثلاث مـراحل تـاريخية بـالنسبة لتنـظيم جهـاز الشـرطة، وهي مـرحلة الاحتلال الانجليـزي ثم مـرحلة بعـد ثورة ٢٣ يوليو، وأخيراً مرحلة الشرطة العصريـة، واستعرضنـا من خلال تلك المراحل تطور أجهزة التدريب في مصر

ثم تنـاولنا بعـد ذلـك الأسس العمليـة للتـدريب وبـدأنـا بدراسة محاور التدريب على مواجهة الأزمات الأمنية، حيث تم حصر هذه المحاور في ثمانية ويتعلق المحور الأول بتغيير الأنماط

السلوكية والمحور الثاني بالتدريب على الثقافة القانونية، والمحور الثالث الإلمام بمراحل علم الإدارة العامة، والمحور الرابع التدريب على فن القيادة، والمحور الخامس الإلمام بالظروف الاقتصادية، والمحور السادس الإلمام بالأوضاع الاجتماعية، والمحور السابع التدريب على الحس السياسي عند إصدار القرار، والمحور الثامن التدريب على كيفية الحصول على المعلومات الحقيقية عن الحدث الأمني بأبعاده كلها.

ثم تعرضنا بعد ذلك للأساليب العلمية للتدريب وهي تنقسم إلى أساليب نظرية وعملية، والأساليب النظرية تشمل أسلوب المحاضرة وأسلوب الندوة وحلقات المناقشة، أما الأساليب العلمية فهي تنحصر في دراسة الحالة، ولعب الأدوار والمباريات الادارية، واستخدام الحاسب الآلي.

وتناولنا بعد ذلك لمراحل اختيار المدربين باعتبارهم العامل الأساسي لنجاح العملية التدريبية لمواجهة الأزمات الأمنية حيث انحصرت هذه المراحل في ثلاث مراحل وهي مرحلة ملء الصحيفة الشخصية ومرحلة اجراء الاختبارات لاختيار أحسن العناصر، وأخيراً مرحلة المقابلة الخاصة.

ولما كان التدريب على إدارة الأزمات الأمنية يحتاج إلى عناصر صالحة لهذا النوع من الأعمال، فإنه يجب اختيار احسن

العناصر القيادية في جهاز الشرطة لتلقي الدورات التدريبية في هذا المجال، ويتم اختيار المتدربين على ثلاث مراحل أيضاً، حيث تبدأ المرحلة الأولى بمخاطبة الجهات الأمنية بالمستوى الاداري المطلوب تدريبه على مواجهة الأزمات الأمنية سواء المستوى الاشرافي الأول، أو القيادات الوسطى، أو القيادات العليا، ثم تأتي بعد ذلك مرحلة اختيار الرؤساء للمتدربين، ويعيب هذه الحالة أن بعض الرؤساء المباشرين لا يولون عملية الاختيار اهتماما حقيقيا بسبب استغراقهم في العمل، فيختارون عناصر غير صالحة للتدريب على مواجهة الأزمات الأمنية، وأخيراً تأتي مرحلة اجراء مقابلات مع الأشخاص المرشحين للتدريب وتقوم بهذه العملية الجهة المشرفة على التدريب، حيث تقوم من خلال هذه المقابلات بالمفاضلة بين المرشحين للعملية التدريبية واختيار أحسن العناصر بحيث يجب ألا يكون عدد المتدربين كبيراً حتى لا يفقد البرنامج التدريبي فاعليته، كما يجب ألا يكون هذا العدد صغيراً بالدرجة التي لا تحقق العائد الاقتصادي للتدريب.

ثم استعرضنا بعد ذلك أسس التدريب في مصر، فتناولنا في البداية خطة التدريب للضباط، وتبين لنا أن كلية الشرطة هي التي تضع خطة التدريب لطلبة كلية الشرطة، وتتضمن هذه الخطة المواد القانونية والمواد الشرطية النظرية، كما تتضمن

المواد العملية، وهي التدريبات العسكرية للمشاة، والخيالة، والتدريب القتالي وفض الشغب، أما بالنسبة للضباط فإن الذي يضع الخطة هي كلية التدريب والتنمية للمستويات الثلاثة للضباط، وهم القيادات العليا والقيادات الوسطى والقيادات الأولى، وتقوم كلية التدريب في البداية باستطلاع رأي قيادات الوزارة في مجال التدريب، ثم حصر احتياجات مديريات الأمن في المجال التدريبي، ثم استطلاع رأي المتدربين أنفسهم من خلال الفرق التدريبية، وتشمل خطة التدريب جانباً نظرياً وجانباً عملياً، والجانب النظري يشمل المحاضرات المختلفة في المواد الشرطية والإدارة العامة، وكذلك الندوات العامة التي تحضرها قيادات الدولة لشرح الأبعاد السياسية والاجتماعية والاقتصادية للمجتمع المصري، أما المواد العملية فهي تشمل لعب الأدوار، والتدريب على الكمبيوتر، وتدريبات اللياقة البدنية، وتدريبات الدفاع عن النفس، والزيارات الميدانية لكافة مواقع الشرطة

أما تدريب قوات الشرطة، وهي تشمل الأمناء، والمساعدين، وضباط الصف والجنود، والمجندين، والعاملين المدنيين. فتقوم بذلك مصلحة التدريب من خلال مراكز التدريب والمعاهد التابعة لها، وهي تضع في اعتبارها عند وضع خطة التدريب وبرامج التدريب المستوى الثقافي لكل فئة من

تلك الفئات، والبرنامج التدريبي الخاص بالجنود الذين يجيدون القراءة والكتابة، يختلف عن مستوى تدريب الجنود الأميين، كما تضع في اعتبارها أيضاً كافة الاحتياجات الأمنية في كافة التخصصات، وفقاً للظروف الأمنية الحالية، وتراعي أيضاً قدرات استيعاب مراكز التدريب ومعاهد التدريب لكي يكون التدريب مجدياً، وأهم ما يميز مصلحة التدريب في مجال تدريب قوات الشرطة، هو أنها وضعت نظاماً لمتابعة العائد التدريبي للمتدربين بعد عودتهم لجهات عملهم الأصلية بعد انتهاء فترة التدريب.

وفي النهاية تناولنا معوقات التدريب في مصر، حيث خلصنا إلى أن بعض هذه المعوقات، يتعلق بتدرج خطة التدريب لكافة المستويات، ثم تعرض هذه المستويات للنقل، إلى جهات أخرى مما يجعل العائد التدريبي الشخصي غير مجد لتباين واختلاف الأعمال الشرطية، وتبين لنا أنه لعلاج ذلك لابد من وضع ضوابط موضوعية لاسناد الأعمال الشرطية لمن يصلح لتلك الأعمال، بحيث يتحقق أكبر قدر من الاستقرار الوظيفي والنفسي للعاملين بالجهاز

أما العائق الثاني فيتعلق بعدم تكامل المناهج التدريبية، وذلك بسبب إسناد العملية التدريبية، إلى جهتين مستقلتين، وهما كلية التدريب والتنمية بالنسبة للضباط، ومصلحة

التدريب بالنسبة لباقي الفئات، ووجدنا أنه لحل هذه المشكلة انشاء هيئة عليا للتدريب تقوم بوضع السياسة العامة للتدريب، وتلتزم بها كل من كلية التدريب والتنمية، ومصلحة التدريب، وتقوم تلك الهيئة بمتابعة تنفيذ تلك السياسة على كافة المستويات، وحل كافة المشاكل التي تتعلق بعملية التنفيذ.

وبالنسبة للعائق الثالث، وهو عدم اهتمام بعض القيادات في جهاز الشرطة بالعملية التدريبية، والإهتمام بالمظهر دون الجوهر، فإنه لمعالجة هذه الظاهرة هو حث القيادات الشرطية خلال المؤتمرات الدورية على اعطاء مزيد من الاهتمام بالتدريب العملي لكافة مستويات الجهاز الذين يعملون تحت إشرافهم.

وبالنسبة للعائق الرابع الخاص باستمرار الخدمات النمطية التي تفقد الخطة الأمنية روحها وقيمتها، فإنه لعلاج ذلك، يقوم معهد القادة بإعداد برامج خططية متنوعة، تتدرب عليها القيادات خلال لعب الأدوار.

وفيما يتعلق بظاهرة الاسترخاء الأمني وعدم المبالاة والخمول والاستهتار، فإنه يجب اختيار أحسن العناصر الشرطية في فرق التدريب لتأهيلهم لتقلد المناصب المختلفة بالجهاز.

وأخيراً فإنه بالنسبة لظاهرة الاستنزاف الأمني نتيجة لتزايد أعباء جهاز الشرطة، بحيث تعوق العملية التدريبية، فإنه يمكن علاج ذلك بعمل توازن بين المتطلبات الأمنية وبين متطلبات العملية التدريبية الدورية المنتظمة.

المراجـــع

المراجع العربية:

أولاً المؤلفات:

- إبـراهيم درويش، الإدارة العلمية لـلأفـراد، القـاهـرة: دار النهضة العربية ١٩٧٤
- أحمد إبراهيم باشات، أسس التدريب، القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٧٨م.
- السيـد عليـوه، صنـع القـرار السيـاسي في منـظمـات الادارة العامة، القاهرة: هيئة الكتاب، ١٩٦٧م.
- سليمان نظمي إسمـاعيل، إعـداد المديـرين في مجال التنـظيم والإدارة، القـاهـرة: الجهــاز المـركــزي للتنـظيم والإدارة، ١٩٧٢م.
- شوقي حسين عبدالله، سياسة الأفراد، القاهرة: دار النهضـة المصرية، ١٩٦٥م.
- عائشة عبدالرحمن، النظرية المعاصرة للحيـاد، القاهـرة: غير منشورة، ١٩٦٨
- عـلي عبدالمجيـد عبده، الأصـول العلمية لـلإدارة والتنظيم، القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٧٦م.
- قدري الشهاوي، الموسوعة الشرطية القانونية، القاهرة: عالم الكتب، ١٩٧٧م.

- محمد شريف إسماعيل، أساليب الشرطة لتحقيق الإنضباط ووقاية النظام العام، القاهرة: دار لوتس، ١٩٩٠
- محمد شريف إسماعيل، سلطات الضبط الإداري في الظروف الاستثنائية، القاهرة : دار لوتس، ١٩٧٩م.
- منصور أحمد منصور، المبادىء العامة في إدارة القوى العاملة، الكويت: وكالة المطبوعات، ١٩٧٩م.

ثانياً: الرسائل والبحوث:

- إبراهيم محمد الفحام «تطور البناء التنظيمي بوزارة الداخلية» بحث معهد القادة عام ١٩٧٤م.
- السيد حلمي الوزان «التدريب الإداري وأثره في مستوى القيادات الوسطى» رسالة دكتوراه طبعة ١٩٩٠م.
- جميل فرج الله «التنمية القيادية في الشرطة» رسالة دكتوراه طبعة ١٩٨٦م.
- حمدي محمد شعبان «دور الشرطة في العمليات الانتخابية» بحث بكلية الدراسات العليا بأكاديمية الشرطة، طبعة ١٩٨٣م.
- حسين عبدالله «عملية اتخاذ القرار الشرطي» رسالة دكتوراه طبعة ١٩٨٦م.
- بحث «تدرج وتكامل العملية التدريبية بوزارة الداخلية» إعداد مركز بحوث الشرطة عام ١٩٩١م

ثالثاً: المجلات والدوريات:

- أحمد ضياء الدين خليل «إدارة الأزمات العامة» مقال منشور بمجلة الأمن العام العدد ١٢٩ عام ١٩٩٠م.
- جعفر العبد «إعداد المدربين في مجال الإدارة» مقال منشور بمجلة الإدارة العدد الأول عام ١٩٧٠م.
- عبدالكريم درويش «نظرة إلى التدريب في إطاره الصحيح» مقال منشور بمجلة الإدارة العدد الرابع عام ١٩٧٢م.
- قنديل سيد نصر «التدريب على المهارات الاجتماعية» مقال منشور بمجلة الكفاية الانتاجية العدد الأول يناير ١٩٨٦م.
- «الخطة الشاملة لتدريب ضباط الشرطة للعام التدريبي ١٩٩٢/٩١م» إعداد كلية التدريب والتنمية.
- «خطة التدريب لقوات الشرطة العام ١٩٩١/٩٠م» إعداد مصلحة التدريب.
- «دليل الدارسين» إعداد معهد تدريب ضباط الشرطة عام ١٩٩١م.

المراجع الأجنبية :

Charles Debbasch: Institutions et Droit Administratif, ed, Paris, Thése, 1976.

Dephillips, W., Berliner, J. Cribben: Management of Training Programs Hoom Wood, illinois, Richard, D. Irwine, Inc., 1960

Edwin Kube, Hans Udo Storzer: Police Research in Federal Republic of Germany Vesbaden, BKA, 1991.

English J., Houghton R.: Police Traning Manual, Fourth Ed, Cambridge, Oxford Verbatim Limited, Printed in Great Britain at the University Press, 1989.

George A. Steiner: Management Policy and Strategy, N.J. Prentice Hall Inc. 1981?

Harrison: an Interdisciplinary Framework of Decision Making N.Y. McGraw Hill Book Co., 1975.

James Cramer: The Word's Police London, London Metropolitan Police, 1964.

Peter Drunker: Tasks of Top Managers N.Y. McGraw Hill Book Co. 1974.



دار النشر
بالمركز العربي للدراسات
الأمنية والتدريب بالرياض

طبعت بالمطابع الأمنية بدار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب
بالرياض ١٤١٣هـ - ١٩٩٢م

